

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních
vztazích

The Equal Treatment and the Prohibition of Discrimination of Employees
in Labour Relations

Zpracovatel: Klára Šléglová

Červen 2012

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 1. června 2012

Klára Šléglová

Obsah

| | |
|---|----|
| Obsah | 3 |
| Úvod..... | 6 |
| 1. Základní pojmy | 8 |
| 1.1. Rovnost | 8 |
| 1.1.1. Formální a materiální rovnost..... | 9 |
| 1.1.2. Rovnost příležitostí | 12 |
| 1.1.3. Rovnost výsledků..... | 12 |
| 1.2. Rovnoprávnost | 13 |
| 1.3. Diskriminace | 14 |
| 1.3.1. Druhy diskriminace..... | 15 |
| 1.4. Prostředky ochrany před diskriminací v kontextu českého práva | 19 |
| 1.4.1. Prevence..... | 19 |
| 1.4.2. Soukromoprávní a veřejnoprávní ochrana | 20 |
| 1.4.3. Gender mainstreaming | 23 |
| 1.5. Genderová rovnost..... | 24 |
| 2. Mezinárodní právo v oblasti zákazu diskriminace..... | 26 |
| 2.1. Organizace spojených národů | 27 |
| 2.1.1. Charta Organizace spojených národů | 27 |
| 2.1.2. Všeobecná deklarace lidských práv | 27 |
| 2.1.3. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech..... | 28 |
| 2.1.4. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech..... | 29 |
| 2.1.5. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen a Opční protokol | 30 |
| 2.1.6. Pekingská deklarace a Akční platforma..... | 36 |
| 2.2. Mezinárodní organizace práce | 38 |
| 2.2.1. Úmluvy MOP v oblasti rovnosti a zákazu diskriminace | 38 |
| 2.3. Rada Evropy | 41 |
| 2.3.1. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod..... | 42 |
| 2.3.1.1. Evropský soud pro lidská práva a jeho rozhodování v oblasti zákazu diskriminace..... | 43 |

| | |
|--|-----|
| 2.3.2. Evropská sociální charta a Revidovaná Evropská sociální charta | 50 |
| 3. Právo Evropské unie v oblasti zákazu diskriminace..... | 53 |
| 3.1. Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví v právu Evropské unie | 54 |
| 3.1.1. Rovné postavení mužů a žen v primárním právu Evropské unie..... | 54 |
| 3.1.2. Rovné postavení mužů a žen v sekundárním právu Evropské unie..... | 64 |
| 3.1.2.1. Zásada rovných příležitostí a rovného zacházení | 64 |
| 3.1.2.2. Rovné odměňování | 80 |
| 3.1.2.3. Rodičovská dovolená a rodičovské volno..... | 86 |
| 3.1.2.4. Důkazní břemeno při soudním řízení o diskriminaci..... | 89 |
| 3.1.2.5. Sociální zabezpečení | 91 |
| 3.1.2.6. Podnikání | 95 |
| 3.1.2.7. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | 98 |
| 3.1.2.8. Sexuální obtěžování | 100 |
| 3.1.2.9. Další dokumenty práva Evropské unie | 102 |
| 3.1.3. Evropský institut pro rovnost žen a mužů | 103 |
| 3.1.4. Shrnutí | 104 |
| 3.2. Zákaz diskriminace z dalších diskriminačních důvodů v právu Evropské unie..... | 106 |
| 3.2.1. Zákaz diskriminace z dalších diskriminačních důvodů v primárním právu Evropské unie..... | 106 |
| 3.2.2. Zákaz diskriminace z dalších diskriminačních důvodů v sekundárním právu Evropské unie | 107 |
| 4. Rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích v České republice..... | 119 |
| 4.1. Historický exkurz k rovnosti mužů a žen | 119 |
| 4.2. Česká právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích | 132 |
| 4.2.1. Listina základních práv a svobod..... | 132 |
| 4.2.2. Zákoník práce | 133 |

| | |
|---|-------|
| 4.2.3. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) | 133 |
| 4.2.4. Zákon o zaměstnanosti..... | 168 |
| 4.2.5. Zákon o inspekci práce | 169 |
| 4.2.6. České orgány působící v oblasti rovných příležitostí | 171 |
| 4.2.6.1. Ministerstvo práce a sociálních věcí | 171 |
| 4.2.6.2. Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen..... | 172 |
| 4.2.6.3. Orgány inspekce práce | 173 |
| Závěr | 175 |
| Seznam zkratk | 179 |
| Seznam literatury | 180 |
| I. Monografie | 180 |
| II. Časopisecká literatura | 183 |
| III. Internetové stránky | 185 |
| Přílohy..... | I - X |
| Summary | |
| Klíčová slova | |

Úvod

„Rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“ jsem si jako téma své rigorózní práce zvolila především pro svůj zájem jak o obor pracovního práva, tak o velmi aktuální a diskutovanou problematiku diskriminace a ochrany lidských práv, a to nejen ve vnitrostátním, ale také v evropském a mezinárodním kontextu.

Při tvorbě této práce jsem byla vedena zejména snahou o získání co nejširšího pohledu na výsledky legislativních procesů ve sledované oblasti, což považuji za přínosné pro svou praxi a v souladu s důvodem volby problematiky rigorózní prací řešené. K zakomponování výkladu základních pojmů a částečnému historickému exkurzu jsem byla vedena snahou o úplnou specifikaci tématu.

Práce je členěna do čtyř kapitol. V první kapitole se zabývám výkladem základních pojmů (rovnost, rovnoprávnost, diskriminace a její druhy, prostředky ochrany před diskriminací a genderová rovnost).

V kapitole druhé popisují mezinárodní dimenzi zákazu diskriminace, a to zejména v dokumentech Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce, a také dimenzi evropskou v dokumentech Rady Evropy. Pozornost je věnována i judikatuře Evropského soudu pro lidská práva.

Třetí, obsahově nejrozsáhlejší kapitola je zaměřena na antidiskriminační právo Evropské unie. Ačkoli zde popisují princip rovného zacházení a zákaz diskriminace ze všech diskriminačních důvodů, zvláštní pozornost je věnována zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, neboť se domnívám, že se jedná o problematiku nejrozsáhlejší a v judikatuře a právní praxi nejfrekventovanější. Mimořádná pozornost je věnována související judikatuře Soudního dvora Evropské unie.

V kapitole čtvrté se zabývám českou právní úpravou zákazu diskriminace, přičemž zvláštní důraz je kladen na pojednání o antidiskriminačním zákoně. Tato kapitola obsahuje rovněž výklad o českých orgánech, které působí v oblasti rovných příležitostí.

V závěru práce jsem se pokusila shrnout a zhodnotit problematiku diskriminace a rovného zacházení, a to zejména z hlediska skutečného dopadu právních předpisů v praxi.

Tato rigorózní práce je zpracována podle právního stavu ke dni 1. května 2012.

1. Základní pojmy

1.1. Rovnost

Každý člověk je od okamžiku svého početí neopakovatelným individuem nadaným rozdílnými vlastnostmi, schopnostmi, zkušenostmi apod. Tyto přirozené rozdíly způsobují, že ve společnosti nelze nalézt dva stejné (rovné) jedince, a nelze tudíž ani takovýto ideál rovnosti ve společnosti za pomoci práva nastolit. Právní zásada obecné spravedlnosti (*iustitia*) v sobě v demokratickém právním státě neoddělitelně zahrnuje i zásadu rovnosti (*aequitas*). **Rovnost** je definována jako „postavení, v němž mají lidé v podstatě stejná práva a privilegia a požívají stejné ochrany a v němž jsou v podstatě zavázáni ke stejným povinnostem.“¹ Na rozdíl od rovnosti pojímané obecně nebyla rovnost občanů před zákonem nikdy chápána jako abstraktní kategorie, ale vždy byla přiřítána k určité právní normě, pojímána ve vzájemném poměru různých subjektů. Jestliže bylo z rovnosti učiněno právo, pak je každý jednatel oprávněn, aby stát v mezích svých možností odstranil všechny negativní důsledky faktické nerovnosti, tedy rozdíly mezi jedinci, jejichž existence je způsobena a podmíněna různými společenskými rolemi, biologickými dispozicemi apod. Právo je potom „uměním užití dobra a rovnosti“ (spravedlnosti) („*Ius est ars boni et aequi*“).²

Je třeba zdůraznit, že rovnost neznamená stejnost; lidé jsou rozdílné a jedinečné bytosti, které si jsou mezi sebou rovny v právech, kterými jsou ze své podstaty nadány.

Princip rovnosti byl znám již v období antiky. Především Aristoteles se ve svých pojednáních³ zabýval principy rovnosti a spravedlnosti. Právo („*dikaion*“ – spravedlivý nárok) znamená podle Aristotela zákonnost a rovnost, bezprávi pak protizákonnost a nerovnost. Dodnes platný a aplikovaný princip formální rovnosti (viz kapitola 1.1.2.), že se stejným se má zacházet stejně a s odlišným odlišně, byl definován právě Aristotelem.

V novověku to bylo zejména osvětenství, které propagovalo ideu rovnosti ve společnosti. Je třeba zmínit zejména Deklaraci práv člověka a občana z 26. srpna 1789,

¹ Black, H. C.: Blackův právní slovník. St. Paul: West Publishing Co., 1990, str. 506.

² Viz Matyášek, P.: Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Právní fórum, Aspi, 2005.

³ Např. Aristoteles: Etika Nikomachova.

v níž se představitelé francouzského národa „rozhodli vyložit ve slavnostní Deklaraci přirozená, nezcizitelná a posvátná práva člověka.“ Podle Deklarace se „lidé rodí a zůstávají svobodní a rovni v právech.“ Toto vyhlášení svobody a rovnosti coby přirozených principů znamenalo odmítnutí poddanství, otroctví a jiných forem právní závislosti a nerovnosti mezi lidmi. Deklarace uvádí, že „svoboda spočívá v možnosti konat vše, co neškodí nikomu jinému; tak výkon přirozených práv každého člověka má jen ty meze, které zabezpečují jiným členům společnosti užívání těchto práv.“⁴

V 18. a 19. století začala být rovnost jako základní princip postupně zařazována do rodících se ústav a dokumentů zakotvujících lidská práva. Rovnost se tak zároveň stala jedním ze základních vodítek rozvoje koncepce lidských práv.

1.1.1. Formální a materiální rovnost

Formální rovnost je postavena na aristotelovském principu, že se stejným má být zacházeno stejně a s odlišným odlišně, což znamená rovné zacházení s formálně stejnými subjekty ve formálně stejných situacích. K daným faktickým rozdílům mezi lidmi se nepřihlíží – jde o rovnost *de iure*. Formální rovnost představuje tedy rovnost před zákonem, kdy je požadováno, aby bylo se stejnými jedinci ve stejné situaci zacházeno stejně, bez ohledu na jejich sociální, etnickou, zdravotní či jinou situaci.⁵

Formální význam rovnosti vyvolává řadu problémů. Můžeme je rozdělit do čtyř okruhů. První problém spočívá v otázce práhu relevantní stejnosti dvou osob. Ne každé rozlišování lidí má diskriminační charakter, řada z nich je zcela legitimní. Je například legitimní rozlišovat osoby do skupin podle výše jejich příjmů pro daňové účely. Na druhou stranu však nelze za legitimní a obhajitelné považovat rozlišování na základě rasy či sexuální orientace.

Druhým problémem je relativita zásady rovnosti jako konzistentnosti. To znamená, že se dvěma podobně situovanými jedinci má být zacházeno stejně, přičemž v zásadě není rozdíl v tom, zda je s nimi nakládáno stejně dobře nebo stejně špatně.

⁴ Pavlíček, V. a kol.: Ústavní právo a státoprávo, díl II., část 1. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 2001, str. 39.

⁵ Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 42 – 43.

Chybí zde tedy obsahový základ. Například v případě špatně placené ženy, kdy existuje byť jen jediný stejně špatně placený mužský komparátor v podobné situaci, nelze použít zásadu rovné mzdy. V této situaci by bylo vhodnější aplikovat právo na minimální mzdu. Podobně v případě, kdy zaměstnavatel obtěžuje muže i ženy, nejde o diskriminaci na základě pohlaví. Problematické je, že vzhledem k absenci obsahového základu je možné požadavek na rovné zacházení splnit stejně snadno buď odejmutím výhody relativně zvýhodněné skupině a vyrovnáním obou stran na nižší úrovni (tzv. *levelling down*) nebo naopak rozšířením výhody na relativně nezvýhodněného jedince a tedy vyrovnáním obou stran na vyšší úrovni (tzv. *levelling up*).⁶ Příkladem takového problému byl slavný případ z období desegregace jihu Spojených států amerických koncem šedesátých let dvacátého století.⁷ Rasová segregace v jižních státech USA představovala mimo jiné existenci oddělených veřejných zařízení pro bílé a pro černé. Když bylo v rámci desegregace vyžadováno, aby provozovatel plovárny pro bílé v jihoamerickém městě otevřel zařízení i černým obyvatelům, raději plovárnu zcela zavřel. Tímto postupem provozovatel splnil požadavek formální rovnosti, plovárna se stala všem stejně nepřístupnou.⁸

Třetí potíží rovnosti jako konzistentnosti je nutnost nalezení vhodného komparátora. Například při nerovném zacházení na základě pohlaví je třeba najít osobu opačného pohlaví v podobné situaci, s níž bylo zacházeno příznivěji než se stěžovatelem. Nevýhodou však je, že při stanovování toho, zda jsou dva jedinci relativně stejní, má být daný jedinec posuzován abstraktně, odděleně od své barvy pleti, náboženství, etnického původu a pohlaví. Sociální, ekonomickou a politickou situaci jedince však stále výrazně určují právě tyto charakteristiky. Komparátorem se tak ve skutečnosti nestává abstraktní jedinec, ale je jím spíše bílý heterosexuální muž, křesťan, bez postižení. Tím je zejména v případě diskriminace na základě pohlaví vytvářena tzv. „mužská norma“, kdy na otázku „rovna komu?“ nevyhnutelně následuje odpověď „rovna muži“.

Čtvrtým problémem je způsob zacházení s odlišností. Pro rovné zacházení se kvalifikují jen „stejní“ jedinci, přičemž chybí požadavek, aby bylo s lidmi zacházeno

⁶ *Fredman, S.*: Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha a Poradna pro občanství / občanská a lidská práva 2007 (přeloženo z originálu *Fredman, S.*: *Discrimination Law*. Oxford: Oxford University Press, 2001), str. 4 – 8.

⁷ *Palmer v. Thompson* (1971) 403 U.S. 217.

⁸ *Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.)*: Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 14.

přiměřeně k jejich odlišnostem. Zásada rovnosti jako konzistentnosti však nevyžaduje, aby byli jednotlivci placeni přiměřeně podle rozdílu v hodnotě jejich práce. Například pokud žena vykonává práci, která má menší hodnotu, než práce muže, pak je logické a legitimní, že jí za její práci náleží nižší odměna. Zrovna tak i náboženské či kulturní rozdíly mohou vyžadovat určitá pozitivní opatření pro dosažení skutečné rovnosti. Naopak „stejně“ zacházení s jednotlivci bez přihlédnutí k jejich odlišnostem může v praxi vést k upevnění rozdílů mezi nimi.⁹

Formální rovnost je kategorií velmi abstraktní a individualistickou. Je to rovnost statická, zmražená v čase a prostoru, a jako taková byla zavedena do právních norem, jež princip rovnosti zaručují a které společenské vztahy silně formalizují (zejména do procesního práva).¹⁰

Pokud má být ve společnosti nastolena skutečná rovnost, pak rovnost formální sama o sobě nestačí. Ve společenských vztazích musí být zajištěna *materiální rovnost*, tedy rovnost *de facto*. Jejím obsahem není pouze stejné zacházení v okamžiku distribuce určitého statku (tedy formální rovnost – *de iure*), ale též posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce (*de facto*). Potom v případě, kdy by formálně rovné zacházení způsobovalo faktickou nerovnost, vzniká z hlediska materiální rovnosti potřeba zpětné korekce právní úpravy. Materiální rovnost tedy bere v potaz skutečnou situaci jednotlivce, jeho vzdělání, možnosti a zejména skutečný dopad, který může na první pohled nestranné pravidlo mít.¹¹

Rozdíl mezi materiální a formální rovností můžeme demonstrovat na příkladu paušálního vyloučení bezplatné právní pomoci v situaci opravného prostředku s povinným zastoupením advokátem (tzv. advokátní přímus). Pokud by toto paušální vyloučení bylo aplikováno bez jakékoli výjimky a nikdo by jím tedy nebyl diskriminován (formální rovnost), faktický důsledek takového opatření by byl odlišný –

⁹ Fredman, S.: Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha a Poradna pro občanství / občanská a lidská práva 2007 (přeloženo z originálu Fredman, S.: Discrimination Law. Oxford: Oxford University Press, 2001), str. 8 – 10.

¹⁰ Bobek, M.: Rovnost jako právní problém. In Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.): Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 11.

¹¹ Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 43.

bohatí by opravný prostředek podat mohli, ale pro chudé by byl nedostupný (materiální nebo faktická nerovnost).¹²

Pro dosažení materiální rovnosti mohou sloužit nástroje, které zohledňují současnou situaci ve společnosti a její problémy. Takovým nástrojem jsou například *pozitivní opatření*, která slouží k záměrnému zvýhodnění určité znevýhodněné skupiny (viz kapitola 1.3.1. – pozitivní diskriminace).

1.1.2. Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí lze považovat za určitou podskupinu či extenzi materiální rovnosti. Spočívá v poznání, že skutečné rovnosti nemůže být dosaženo, pokud mají jednotlivci odlišné startovní pozice, tedy bez „rovnosti startů“. Typickým příkladem jsou děti ze sociálně znevýhodněných menšin, které se kvůli špatné znalosti jazyka, v němž výuka probíhá, mohou jen velmi obtížně prosadit ve škole. Je proto třeba diagnostikovat rozdíly mezi jednotlivci a tyto postavit na stejnou startovní čáru. Rovnost příležitostí tedy, na rozdíl od formální a také materiální rovnosti, implikuje potřebu aktivní činnosti, především ze strany veřejné moci. Nestačí jen nerovnost konstatovat, ale je nutné poskytnout všem stejné startovní šance, nebo tyto šance alespoň přiblížit. Tomu mohou dopomoci zvláštní programy a cílená pomoc hůře profesně či společensky situovaným jednotlivcům, jejichž cílem je pomoci těmto osobám dostat se na stejnou úroveň, na jaké jsou zástupci „většinové“ společnosti.¹³

1.1.3. Rovnost výsledků

Rovnost příležitostí plynule přechází v rovnost výsledků – „všem stejně v cíli“. To lze ilustrovat na příkladu opatření vlády, kterým jsou financovány speciální vzdělávací programy pro příslušníky určité menšiny, která je problémová a mezi

¹² Bobek, M.: Rovnost jako právní problém. In Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.): Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 18.

¹³ Bobek, M.: Rovnost jako právní problém. In Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.): Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 18 – 19.

jejímiž příslušníky se vyskytuje vysoká míra strukturální nezaměstnanosti. Pokud takový program posuzujeme s ohledem na rovnost v přístupu na trh práce, pak je takové opatření vlády snahou o dosažení rovnosti příležitostí. V tomto případě jsou dodatečným vzděláváním zlepšeny příležitosti dané menšiny na trhu práce. Jestliže ale stejný program hodnotíme s ohledem na přístup ke vzdělání jako takovému, jedná se o rovnost výsledku. Zde je v přístupu ke vzdělání zvýhodněna pouze daná menšina, tedy určitý statek, v tomto případě vzdělání, je distribuován pouze jejím příslušníkům.

Rovnost výsledků je tedy úzce provázána s distribucí statků ve společnosti. V podstatě může do určité míry i chybějící redistribuci statků ve společnosti nahrazovat. Takovým statkem, který může být distribuován státem, je například vzdělání, politická participace nebo pozice ve veřejné správě.

Rovnost výsledků je v opozici vůči formální rovnosti. Formální rovnost stojí na abstraktním pojetí rovnosti, individualismu a přísné neutralitě veřejné moci, zatímco rovnost výsledků se zajímá o pozadí konkrétního jedince a jeho příslušnost k určité skupině. Rovnost výsledků však nelze ztotožnit s pozitivními opatřeními, neboť sama o sobě nevyžaduje, aby stát začal pozitivně jednat ve prospěch znevýhodněných skupin, je spíše morálním zdůvodněním takových opatření. Rovnost výsledků pouze požaduje zaměřit se na porovnání rovného rozdělení výsledků v cíli. Pozitivní opatření jsou tak jen následným možným krokem, který plyne z politického rozhodnutí o dosažení rovnější distribuce statků.

Rovnost výsledků je rovností „kolektivní“, neboť určujícím faktorem pro ni není jednotlivec, ale postavení celé konkrétní skupiny.¹⁴

1.2. Rovnoprávnost

Rovnoprávnost lze definovat jako právo na stejné, tj. rovné, rovnoprávné zacházení a právo na to, aby s člověkem bylo zacházeno jako s rovným. Právo na stejné zacházení zahrnuje právo na rovné příležitosti, stejný přístup ke zdrojům nebo na stejné zatížení povinnostmi. Právo na to, aby s člověkem bylo zacházeno jako s rovným,

¹⁴ Bobek, M.: Rovnost jako právní problém. In Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.): Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 19 – 22.

neznamená, že má určitá osoba právo na stejný podíl na statcích a povinnostech jako ostatní, ale znamená, že tato osoba má právo na stejnou pozornost a stejné ohledy, jakých se dostává nebo by se dostávalo ostatním, pokud by takové pozornosti a takových ohledů zasluhovali. Toto právo je nadřazeno právu na stejné zacházení, resp. právo na stejné zacházení je od něj odvozeno. Právo na to, aby s člověkem bylo zacházeno jako s rovným, může zahrnovat právo na určité zvýhodnění, aniž by tím byl porušen princip rovnosti. Zacházet s člověkem jako s rovným znamená, že je zohledňována právě ona faktická odlišnost každého individua zvlášť. Má-li být postavení lidí ve společenství spravedlivé, je třeba pomoci těm jednotlivcům, kteří jsou určitým způsobem handicapováni, jejichž přístup k právům je handicapem ztížen a jsou tak znevýhodněni vůči ostatním, normálním (typickým) členům společnosti, kteří na jejich úkor mohou získávat výhodu, a vyrovnat, resp. vyvážit nevýhodné pozice těchto handicapovaných jedinců. Zároveň je třeba preventivně zajistit, aby ti, kteří ve společnosti zastávají silné a výhodné pozice, svého postavení nezneužívali na úkor ostatních členů společnosti. Tímto způsobem myšlení společnost dospěla k tezi „sociálně spravedlivé“ společnosti (státu) a snaží se ji, za přispění právní vědy, prosazovat. Moderní věda pracovního práva tak navazuje na Ulpianovu právní zásadu „spravedlnost je pevná a trvalá snaha poskytnout každému, co jeho je právem“ („*iustitia est constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi*“). Zásada rovnosti i zásada spravedlnosti tedy vyžadují, aby s rovnými bylo zacházeno rovně, s nerovnými pak adekvátně nerovně.

1.3. Diskriminace

Slovo diskriminace pochází z latinského slova *discriminare* (rozdělovat, rozlišovat). Právní věda ale není jediným vědním oborem, který pojem diskriminace užívá. Například v psychologii znamená diskriminace mentální proces zjišťování a uvědomování si kvalitativních a kvantitativních rozdílů mezi vnímanými objekty. V ekonomii pojem diskriminace označuje znevýhodňování určitých ekonomických subjektů vytvořením nerovných podmínek (hospodářsko-politických, celních,

daňových, právních apod.). V matematice se jako diskriminant označuje znak odlišující jeden prvek či množinu od druhých.

Diskriminace v právním slova smyslu znamená rozlišování, vyloučení, omezení nebo zvýhodnění na základě diskriminačního důvodu. Diskriminace je definována i jako „nespravedlivé zacházení s lidmi pro jejich rasu, věk, pohlaví, národnost nebo náboženství; odpírání běžných práv lidem z těchto důvodů.“¹⁵ Diskriminace je přirozená a je v zásadě dovolena, ledaže by byla ve výjimečných případech výslovně zakázána.

1.3.1. Druhy diskriminace

Diskriminace pozitivní (nazývaná také *relativní*) znamená takové rozdílné zacházení s jednotlivci, které není namířeno proti nim a nezhoršuje jejich postavení ani neomezuje jejich právní status. Pozitivní diskriminace je tedy opakem diskriminace negativní. Za diskriminaci (tj. diskriminaci negativní) se tedy nepovažují opatření, jež přihlížejí ke zvláštním potřebám osob, které se z důvodu pohlaví, věku, invalidity, povinností vůči rodině nebo sociálního či kulturního statutu obecně považují za osoby vyžadující zvláštní ochranu nebo podporu. Cílem takových pozitivně diskriminačních opatření je odstranit neodůvodněné rozdíly a co nejvíce se přiblížit stavu rovnosti.

Mezi pozitivně diskriminační legislativní opatření patří kupříkladu pracovněprávní předpisy o zvláštních pracovních podmínkách žen, těhotných žen, matek a mladistvých, o mateřské a rodičovské dovolené, předpisy na ochranu osob se zdravotním postižením, zaměstnanců pečujících o nezletilé děti či jiného člena rodiny apod.

Pozitivní opatření ve prospěch příslušníků méně zastoupeného pohlaví upravuje také právo Evropské unie, a to v článku 157 odst. 4 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen SFEU). Existenci těchto opatření také výslovně připouští směrnice Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

¹⁵ Black, H. C.: Blackův právní slovník. St. Paul: West Publishing Co., 1990, str. 441.

Příkladem aplikace pozitivních opatření může být školství, kde bude zaměstnavatel sjednávat pracovní poměry pouze s muži, aby se vyrovnalo nerovnoměrné zastoupení mezi muži a ženami. Ani v takovém případě ale postup zaměstnavatele nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality zaměstnanců přijímaných do pracovněprávního vztahu současně s ním.

Zavádění pozitivních opatření je obvykle odůvodňováno dvěma argumenty. Prvním argumentem je potřeba vyrovnat prostřednictvím pozitivních opatření důsledky historicky vzniklých znevýhodnění. Taková znevýhodnění pro jednotlivce představují vnější překážky jeho plného společenského uplatnění a seberealizace, jichž by jinak mohl dosáhnout. Zavádění pozitivních opatření, která vytvářejí zvláštní podmínky pro vzdělání a společenské uplatnění příslušníků historicky znevýhodněných skupin, odstraňuje sociální konflikty a ve svém důsledku vede ke snižování nákladů na sociální zabezpečení.

Dalším argumentem pro zavádění pozitivních opatření je potřeba zvyšování diverzity ve společnosti. Diverzita představuje přidanou hodnotu především v politickém procesu, v rámci pracovních kolektivů a ve vzdělání. Pozitivní opatření tak přispívají k naplnění požadavku spravedlivějšího rozdělování společenských statků, na nichž by se měli podílet všichni členové společnosti bez ohledu na svůj původ či jiné společensky zvýhodňující nebo naopak znevýhodňující faktory a které má pozitivní vliv na snižování sociálního napětí ve společnosti.¹⁶

Diskriminace negativní (nazývaná také *absolutní*) je nežádoucí fenomén, který působí opačným způsobem než diskriminace pozitivní. Běžně bývá pojem diskriminace užíván právě ve smyslu negativní diskriminace. Diskriminaci negativní můžeme rozlišovat na diskriminaci přímou a diskriminaci nepřímou.

Přímou diskriminací rozumíme takovou regulaci, kdy je s určitou osobou nebo skupinou osob ve srovnatelné situaci zacházeno méně výhodným způsobem než s jinými osobami, pokud se tak děje z důvodů právně neospravedlnitelných, tedy:

¹⁶ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 243.

- a) na základě nepřipustného kritéria (pohlaví, rasa, národnost, víra apod.), ledaže je rozdílné zacházení na základě takového kritéria věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné, nebo se tak děje
- b) svévolně, tedy bez možného rozumného zdůvodnění takové regulace.

Diskriminaci lze tedy chápat jako:

- 1. vyčlenění jednotlivce či skupiny v porovnání se srovnatelným jednotlivcem či skupinou,
- 2. které je k tíži danému jednotlivci či skupině (ať již uložením dodatečného břemene v porovnání se srovnatelným jednotlivcem či skupinou nebo odepřením dobra, které bylo poskytnuto srovnatelnému jednotlivci či skupině) a
- 3. které není možné s ohledem na právem stanovenou metodologii ospravedlnit.

Zaměstnavatel se může dopustit přímé diskriminace například tím, že některé složky mzdy (odměny, prémie apod.) podmíní nikoliv plněním pracovních úkolů, ale tím, že zaměstnanec nebude ve sledované době v pracovní neschopnosti či že jeho pracovní neschopnost nepřesáhne určitou dobu.

Za základní test diskriminace v oblasti judikatury Evropského soudu pro lidská práva se považuje *belgický jazykový případ* z roku 1968. ESLP zde vytvořil a aplikoval tento antidiskriminační test: „Princip rovného zacházení je porušen tehdy, pokud odlišnost (v zacházení) nemá objektivní a rozumné ospravedlnění. Existence takového ospravedlnění musí být posuzována ve vztahu k cíli a účinkům přezkoumávané regulace, přičemž zřetel musí být vzat na principy, které obvykle převažují v demokratických společnostech. Nepostačí přitom, že rozdíl v zacházení při výkonu práva stanoveného Úmluvou musí usilovat o legitimní cíl: Článek 14 je porušen též tehdy, pokud je zřetelně dovozeno, že zde není rozumný vztah proporcionality mezi metodami, které daná regulace používá, a cílem, kterého má být dosaženo.“¹⁷ Vzhledem k postavení ESLP jako nadnárodního soudu zůstává

¹⁷ Rozsudek ze dne 23. července 1968, Belgický jazykový případ (Case „relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium“), Series A no. 6, stížnost č. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63, 2126/64.

normotvůrci poměrně velký prostor pro politické uvážení (tzv. *margin of appreciation*), který není Soudem přezkoumáván.¹⁸

Nepřímá diskriminace včetně její aplikace je ve srovnání s diskriminací přímou koncepčně podstatně složitější. Vychází z toho, že určitá obecná právní úprava, která formálně neobsahuje žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci, ve skutečnosti vyvolává diskriminaci při své aplikaci. Ačkoli je taková norma v obecné rovině formálně v pořádku a aplikuje se „rovně“, má a musí mít ve skutečnosti na své adresáty nerovný dopad. Tento nerovný dopad se odvíjí již od formulace kritéria podaného normou.

Obdobně jako u přímé diskriminace spočívá podstata problému nepřímé diskriminace v:

1. rovině aplikační; v tomto případě je diskriminační aplikace odstranitelná změnou interpretace dané normy a stanovením přednosti výkladu, který je v souladu s principem rovnosti, před výkladem s tímto principem nesouladným; nebo
2. rovině obecné, kdy spočívá v celkově vadné konstrukci normy jejím tvůrcem.¹⁹

Negativní dopad diskriminace na diskriminovaného musí být posuzován objektivně. Pro posouzení, zda se jedná o diskriminaci, není významná subjektivní pohnutka diskriminačního chování diskriminátora. Je správné se ptát nikoliv proč, ale zda s diskriminovaným nakládal diskriminátor odlišně, a to i v tom případě, byly-li pohnutky diskriminátora prokazatelně čestné (např. poskytnutí slevy nebo odměny osobám důchodového věku je diskriminace z důvodu pohlaví, neboť rozdílný důchodový věk pro obě pohlaví je zákonnou výjimkou ze zákazu diskriminace pro oblast důchodového pojištění, nikoli pro soukromoprávní vztahy; viz dále např. případ *Barber*).

Nepřímá diskriminace se v literatuře někdy nazývá „institucionalizovaná diskriminace“, neboť je často důsledkem znevýhodnění, které přetrvává z minulosti a má mnohem komplexnější podobu než přímá diskriminace. Tento institut je historicky

¹⁸ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.): Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 43 – 44.

¹⁹ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.): Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 52 – 53.

svázán s tradičně znevýhodněnými skupinami obyvatel, jakými jsou například ženy či Romové.

Nepřímou diskriminací je tedy každé jednání zaměstnavatele, které je sice zdánlivě v souladu s právem, ale ve skutečnosti poškozuje zaměstnance z důvodu některého z diskriminačních znaků. Za diskriminaci však nelze považovat omezení, která vyplývají z předpokladů a požadavků pro výkon konkrétní práce, jestliže jejich splňování představuje nezbytnou podmínku pro výkon této práce, či omezení plynoucí z požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnance.

Zaměstnavatel se může dopustit nepřímé diskriminace například tím, že většině zaměstnanců nařizuje dovolenou po dohodě s nimi či v termínech, kdy o to požádají, ale u některých zaměstnanců nařídí bez věcného důvodu nástup na dovolenou v termínu, kdy ji zaměstnanec nemůže fakticky využít k tomu, aby sloužila k odpočinku, tj. ke svému předpokládanému účelu.

Dalším příkladem nepřímé diskriminace může být i případ, kdy zaměstnavatel nařizuje konání práce přesčas pouze některým zaměstnancům a zvýhodňuje je tak oproti ostatním zaměstnancům, neboť mají vyšší výdělků. Může se však zároveň jednat o nepřímou diskriminaci zaměstnanců, kterým bylo nařízeno konat práci přesčas, neboť jim tak byl zkrácen jejich volný čas. Je tedy třeba posuzovat každý případ diskriminace individuálně a se všemi souvisejícími okolnostmi.

Tzv. *diskriminace skrytá* je zvláštní kategorie diskriminace. Jejím příkladem je segregace zaměstnání na typicky mužská a typicky ženská (což se úzce dotýká problému nerovnosti v odměňování) apod. Jedná se tedy o „živnou půdu“ diskriminace popsané výše („*zjevné diskriminace*“).

1.4. Prostředky ochrany před diskriminací v kontextu českého práva

1.4.1. Prevence

Podle § 248 odst. 1 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost zajistit zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly

bez ohrožení zdraví či majetku. Porušení této prevenční povinnosti zohledňuje soud při rozhodování o nároku na peněžní zadostiučinění a také státní orgán (úřad práce) při výkonu své kontrolní a sankční pravomoci.

1.4.2. Soukromoprávní a veřejnoprávní ochrana

Podle § 10 antidiskriminačního zákona dojde-li v k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má ten, jež byl tímto jednáním dotčen, právo domáhat se u soudu soukromoprávní ochrany.

Pokud zaměstnanec či uchazeč o zaměstnání utrpí škodu diskriminačním jednáním, je nárok na náhradu škody zcela samostatný a řídí se příslušnými ustanoveními zákoníku práce o odpovědnosti za škodu.

Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má zaměstnanec či uchazeč o zaměstnání právo podat podnět orgánu kontroly k provedení kontroly dodržování pracovněprávních předpisů dle § 126 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pokud orgán kontroly provádí kontrolu na základě písemného podnětu nebo podnětu učiněného ústně do protokolu, informuje písemně o způsobu a výsledcích kontroly toho, kdo podnět podal, je-li znám. Jedná-li se o podnět ke kontrole z důvodu diskriminace, má v podnětu označená diskriminovaná fyzická osoba právo vyjádřit se k obsahu podnětu a ke skutečnostem zjištěným úřadem práce (§ 137 zákona o zaměstnanosti). Porušení zákazu diskriminace či nezajištění rovného zacházení se kvalifikuje jako přestupek (v případě fyzických osob) či správní delikt (v případě právnických osob), za což lze vyměřit pokutu do jednoho milionu korun (§ 139 a násl. zákona o zaměstnanosti).

Oběti diskriminace v pracovněprávních vztazích se mohou pro ochranu obrátit i na orgány činné v trestním řízení, a to tehdy, mají-li důvodně za to, že jejich případ má trestní aspekt. Trestní zákoník č. 40/2009 Sb. obsahuje několik skutkových podstat, jejichž aplikace připadá v případě diskriminace v úvahu.²⁰

²⁰ Například § 146 – ublížení na zdraví, § 171 – omezování osobní svobody, § 175 – vydírání, § 177 – útisk, § 180 – neoprávněné nakládání s osobními údaji, § 184 – pomluva, § 185 – znásilnění, § 186 –

Oběti diskriminace na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace²¹ požívají ve věcech pracovních výhody *obráceného důkazního břemene* v občanském soudním řízení (§ 133a o. s. ř.). To ale neplatí v trestním řízení a ani ve správním řízení před úřadem práce, a to i přes to, že požadavek v právu EU nesměruje pouze k důkaznímu řízení v civilních věcech, ale též k řízení správnímu. Například směrnice 2006/54/ES stanoví, že se požadavky přesunu důkazního břemene aplikují na jakékoli občanské *nebo správní* řízení týkající se veřejného nebo soukromého sektoru, které poskytuje prostředky k nápravě podle vnitrostátních právních předpisů, s výjimkou mimosoudních řízení dobrovolné povahy nebo stanovených vnitrostátními právními předpisy.²²

V oblasti trestněprávní, v níž je zásada presumpce neviny jednou ze základních zásad, by byl přenos důkazního břemene velmi problematický.²³

Ve správním řízení je pro posouzení otázky přesunu důkazního břemene klíčová podmínka často opakovaná jednotlivými evropskými směrnicemi, podle níž „členské státy nemusí uplatňovat předpisy o důkazním břemenu v řízeních, v nichž zjišťování skutečností náleží soudu nebo jinému příslušnému orgánu. Mezi tato řízení patří ta, v nichž je žalobce zbaven povinnosti dokazovat skutečnosti, jejichž zjišťování náleží soudu či jinému příslušnému orgánu.“ Jedná se v podstatě o ta řízení, v nichž se soud nebo jiný orgán řídí zásadou vyšetřovací.

Podle § 3 správního řádu (dále jen s. ř.) nevyplývá-li ze zákona něco jiného, postupuje správní orgán tak, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a to v rozsahu, který je nezbytný pro soulad jeho úkonu se základními zásadami správního řízení (§ 2 s. ř.). Podklady pro vydání rozhodnutí opatřuje správní orgán, který je povinen zjistit všechny okolnosti důležité pro ochranu veřejného zájmu.

sexuální nátlak, § 187 – pohlavní zneužívání, § 189 – kuplířství, § 191 – šíření pornografie, § 345 – křivé obvinění, § 354 – nebezpečné pronásledování nebo § 355 – hanobení národa, rasy, etnické nebo jiné skupiny osob.

²¹ Tedy nikoli ze všech uznávaných diskriminačních důvodů. Oproti antidiskriminačnímu zákonu chybí v občanském soudním řádu národnost jako diskriminační důvod.

²² Už ve směrnici Rady 97/80/EHS z 15. prosince 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, byl obsažen závazek členských států přijmout do svých právních systémů opatření nezbytná proto, aby v řízení před soudem nebo jiným kompetentním orgánem bylo důkazní břemeno přeneseno z osoby žalující na osobu žalovanou, která, má-li ve sporu úspěch, musí prokázat, že zásadu rovného zacházení neporušila.

²³ Viz Matyášek, P.: Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Právní fórum, Aspi, 2005.

Veřejným zájmem přitom může být i zájem na ochraně osob proti diskriminaci ve smyslu evropských směrnic a antidiskriminačního zákona. Účastníci správního řízení jsou povinni na podporu svých tvrzení označit důkazy. Správní orgán není návrhy účastníků vázán, má ale povinnost provést důkazy, které jsou potřebné ke zjištění stavu věci.

Lze tedy dovodit, že s ohledem na zásadu materiální pravdy, zásadu vyšetřovací a na povinnost zajistit všechny okolnosti důležité pro ochranu veřejného zájmu z úřední povinnosti není ve správním řízení třeba přesunu důkazního břemene. Správní řád navíc stanoví, že tam, kde by rovnost dotčených osob mohla být ohrožena, učiní správní orgán opatření, která jsou nutná k jejímu zajištění (§ 7 odst. 2 s. ř.).

Za výjimku lze označit sporná řízení, ve kterých správní orgán řeší spory z veřejnoprávních smluv, a také spory vyplývající z občanskoprávních, rodinných či obchodních vztahů, v nichž se uplatňuje zásada projednací. Pokud bude v takovém řízení spornou otázkou právě diskriminace v působnosti evropských směrnic, pak může být nepřítomnost institutu přenosu důkazního břemene nedostatkem. V takovém případě by řešením bylo použít eurokonformní výklad aplikací ustanovením § 7 odst. 2 s. ř.

Jediným správním řízením, v němž české právo výslovně předpokládá přesun důkazního břemene v antidiskriminačních sporech, je řízení o stížnostech státních zaměstnanců podle § 208 služebního zákona č. 218/2002 Sb. Služební zákon stanoví, že ve věcech stížností zaměstnanců ve státní službě má služební úřad za prokázané skutečnosti tvrzené o tom, že účastník řízení byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, národnosti nebo rasy, pokud v řízení nevyšel najevo opak.²⁴

O přenosu důkazního břemene je pojednáno podrobněji v kapitolách 3.1.2.4. a 4.2.3.

²⁴ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 352 – 354.

1.4.3. Gender mainstreaming

Gender mainstreaming je jedním z nástrojů prosazování materiální rovnosti mezi muži a ženami. Představuje integraci perspektivy rovnosti pohlaví do každé etapy procesu politiky – do její formulace, realizace, sledování a vyhodnocování, přičemž cílem je podporovat rovnost žen a mužů. Gender mainstreaming však není cílem sám o sobě, ale je prostředkem k dosažení rovnosti. Nezabývá se pouze ženami, ale řeší vztah mezi ženami a muži ku prospěchu obou stran. Odstranění nerovností mezi ženami a muži si může vyžádat zavedení zvláštních opatření.

Gender představuje strukturální odlišnost, která ovlivňuje celou populaci. Proto například rozhodnutí politického charakteru, která se mohou zdát být genderově neutrální, mohou mít na muže a ženy různý dopad, ačkoli to nebylo záměrné a s takovým dopadem se nepočítalo.

Postup uplatnění gender mainstreamingu lze rozdělit do čtyř kroků. Prvním je vytvoření organizačního rámce, vybudování povědomí o dané otázce, přijetí rozhodovací pravomoci a vytvoření strukturální a kulturní základny pro rovné příležitosti. Patří sem formulování cílů, vytvoření plánu, sestavení rozpočtu a vymezení odpovědnosti jednotlivých aktérů. Pro realizaci tohoto kroku je nutné mít k dispozici dostatečné zdroje.

Další krok vyžaduje poznání genderových rozdílů. Je třeba zjistit, zda daná politika je genderově relevantní, tedy zda bude ovlivňovat každodenní život části populace a zda v dotyčné specifické oblasti existují nějaké rozdíly v situaci žen a mužů. K tomu je zapotřebí mít přístup ke statistickým informacím a ukazatelům a tyto informace analyzovat s cílem určit genderové rozdíly a tendence.

Pokud se politika ukáže být genderově relevantní, měl by být posouzen vliv rozhodnutí na ženy a muže, tzv. *gender impact assessment*, který slouží k odvrácení nezamýšlených negativních dopadů a ke zlepšení kvality a účinnosti návrhu. Tento postup spočívá v porovnání současné situace s očekávaným vývojem po zavedení navrhované politiky. Ještě před realizací politiky se tedy určuje její potenciální dopad na situaci mužů a žen, aby se zajistilo, že přispěje k vytváření rovnosti a k odstranění nerovností.

Pokud se zjistí, že daná politika má negativní dopad na genderovou rovnost nebo že je až příliš genderově neutrální, je nutné ji přeformulovat tak, aby byla prosazována genderová rovnost.²⁵

1.5. Genderová rovnost

Pojem *gender* (z angličtiny, do češtiny se překládá jako „rod“) se využívá k popsání sociálních odlišností mezi muži a ženami. Tyto rozdíly jsou dány společensky, historicky a kulturně a promítají se v psychologických, sociálních a kulturních rozdílech mezi mužem a ženou. Pojem *gender* se liší od pojmu „pohlaví“, který se vztahuje na biologické rozdíly mezi muži a ženami.

Pojem *genderová rovnost* znamená vyrovnané zastoupení a kompetence obou pohlaví ve všech oblastech soukromého i veřejného života. Genderová rovnost znamená, že rozdíly mezi muži a ženami a rozdílné úkoly, které muži a ženy ve společnosti plní, mají být přijímány a hodnoceny stejným způsobem.

Dosahování genderové rovnosti je nepřetržitým procesem. Jejím cílem je dosáhnout plné účasti obou pohlaví na společenském dění. V současné době lze jako hlavní cíl pro dosažení genderové rovnosti označit uznání a uspokojování práv žen jako lidských práv. Je třeba respektovat lidská práva žen a mužů, poskytovat jim ochranu a podporu a zároveň přijímat opatření, která jsou nezbytná pro plné využívání těchto práv.

Pro dosažení genderové rovnosti má zásadní význam také zastupitelská demokracie. Nedostatečné zastoupení či dokonce absence žen v rozhodovacím procesu na všech úrovních je zásadním problémem. Proto je nezbytné podporovat vyrovnanou účast obou pohlaví ve veřejném (zejména politickém) životě.

Ke genderové rovnosti vede také ekonomická nezávislost jedince. Je tedy nutné zabránit genderové nerovnosti na trhu práce a také zajistit vzdělání obou pohlaví a rovný přístup k němu. Dále je nutné, aby potřeba odstranění genderové i jakékoli jiné

²⁵ Manuál pro gender mainstreaming politik sociálního začleňování a sociální ochrany. Evropská Komise, GŘ pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti, 2008. Zdroj: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5204/manual_gender_CZ.pdf.

nerovnosti ve společnosti byla všeobecně uznávána a přijímána a aby byla za dosažení tohoto cíle přijata společná odpovědnost.²⁶

²⁶ Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 54 - 56.

2. Mezinárodní právo v oblasti zákazu diskriminace

Mezinárodní právo se dlouhodobě zabývá tématem rovnosti v pracovněprávních vztazích a významně ovlivňuje obsah vnitrostátního práva v této oblasti.

Po druhé světové válce v rámci snahy o nápravu za války vzniklých humanitárních a lidskoprávních problémů začaly existující mezinárodní organizace aktivizovat svou činnost a byly zakládány další nové organizace.

V této kapitole se budu v souvislosti s rovným zacházením zabývat těmito organizacemi:

- Organizace spojených národů
- Mezinárodní organizace práce
- Rada Evropy.

V tomto kontextu možné uvést také Organizaci pro hospodářskou spolupráci a rozvoj.²⁷ Její dopad nicméně spočívá spíše ve formulaci politik (zejména politiky zaměstnanosti, sociální politiky) než v dopadu právním.

²⁷ Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) byla založena v roce 1961 jako nástupce Organizace pro evropskou ekonomickou spolupráci (OEEC). Vznikla na základě dohod mezi vládami průmyslově vyspělých demokratických zemí a koordinuje jejich hospodářské a sociální politiky. Členské země OECD respektují určité shodné principy, kterými jsou především tržní systém hospodářství, pluralitní demokracie a dodržování lidských práv.

V rámci OECD byl zřízen **Výbor pro zaměstnanost, práci a sociální věci (ELSAC)**, který formuluje politiky vedoucí k vytváření více pracovních míst, k zajištění investic do rozvoje lidských zdrojů a mobilizuje znevýhodněné skupiny na trhu práce (starší osoby, ženy, migranty, osoby s nízkou kvalifikací, apod.). ELSAC navrhuje sociální politiky ke zvýšení zaměstnanosti, podporuje změnu sociálních systémů s ohledem na stárnutí populace a zajištění nejlepších možných podmínek rozvoje dětí apod.

Zasedání ELSAC probíhají dvakrát ročně. Výbor ELSAC zasedá také na úrovni ministrů. Například v září roku 2003 se uskutečnilo zasedání na úrovni ministrů pro oblast práce a zaměstnanosti pod názvem „Směrem k více a lepším pracovním příležitostem.“ Ministři se zde shodli na nutnosti spolupráce vlády, zaměstnavatelů, odborů a občanské společnosti v boji s nezaměstnaností a na potřebě podpory znevýhodněných skupin na trhu práce a pomoci při jejich pracovním rozvoji, především na dosažení rovnosti žen a mužů na trhu práce.

V březnu roku 2005 se uskutečnilo pod názvem „Rozšiřování příležitostí: Jak nám všem může prospět aktivní sociální politika“ zasedání ELSAC na úrovni ministrů sociálních věcí. Výsledky jednání byly shrnuty v **Komuniké**. Zde se mimo jiné uvádí, že je třeba všem rodičům umožnit lepší sladění práce a rodinného života, což rozšíří zejména pracovní příležitosti žen.

Akční program pro rovné příležitosti mužů a žen u OECD

Na jednání ministrů OECD o problematice zrovnoprávnění a konkurenceschopnosti v roce 2000 byla zdůrazněna potřeba úsilí o zrovnoprávnění mužů a žen pro zvýšení ekonomické produktivity a konkurenceschopnosti. Byly zde nastíněny hlavní problémy v rovnoprávnosti mužů a žen a zrovnoprávnění mužů a žen. Na jejich základě vytvořila OECD v roce 2001 pozici *koordinátora* pro problematiku vztahů mužů a žen. Tento koordinátor se zabývá oblastmi:

- 1) zahrnutí problematiky vztahů mužů a žen do hlavní práce OECD

2.1. Organizace spojených národů

Organizace spojených národů je největší politická mezinárodní organizace, jejímž cílem je zejména udržovat mezinárodní mír a bezpečnost při zřeknutí se použití síly či její hrozby, rozvíjet přátelské vztahy mezi národy založené na zásadě rovnoprávnosti a sebeurčení národů a uskutečňovat mezinárodní spolupráci hospodářskou, sociální, kulturní a humanitární.²⁸

2.1.1. Charta Organizace spojených národů

Na Konferenci OSN o mezinárodním poválečném uspořádání v San Francisku, konané ve dnech 25. dubna až 26. června 1945, byla zástupci padesáti států vypracována zakládající listina OSN – Charta Organizace spojených národů, která stanoví práva a povinnosti členských států a ustavuje orgány a postupy fungování OSN. Charta OSN jako mezinárodní smlouva kodifikuje základní principy mezinárodních vztahů.

2.1.2. Všeobecná deklarace lidských práv

Dne 10. prosince 1948 přijala Organizace spojených národů Všeobecnou deklaraci lidských práv, která představuje první univerzální a mezinárodně uznávaný kodex lidských práv. Všeobecná deklarace lidských práv upravuje práva jednotlivců – základní občanská, kulturní, ekonomická, politická a sociální práva, kterých by měli požívat všichni lidé ve všech zemích.

Deklarace stanoví v článku 1, že všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv. Podle článku 2 má každý všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování, a to zejména podle rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního

2) zlepšování rovných příležitostí a rovnováhy mužů a žen mezi pracovníky. Cílem je zahájení programu práce pro OECD, který urychlí zrovnoprávnění mužů a žen v základním pracovním programu alepší rovnováhu mužů a žen jako pracovníků.

²⁸ Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 62.

nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení. Deklarace říká, že všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou zákonnou ochranu bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a proti každému podněcování k takové diskriminaci. V článku 23 odst. 2 je dále upravena zásada stejné odměny za stejnou práci.

Všeobecná deklarace lidských práv neobsahuje žádný kontrolní mechanismus či ustanovení, na jejichž základě by bylo možné práva v ní obsažená vymáhat. Má však zásadní historický význam jako východisko pro další právní úpravy lidských práv.

V roce 1966 byly přijaty Pakty, které ze Všeobecné deklarace lidských práv vycházejí: Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Oba dokumenty jsou závazné pro státy, které je ratifikovaly. Smluvní státy mají povinnost zaručit jednotlivcům v Paktech stanovená práva.

2.1.3. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech zakotvuje zejména právo na život, na svobodu a osobní bezpečnost, na ochranu svobody myšlení, ochranu menšin, zákaz mučení, zákaz krutého, nelidského a ponižujícího zacházení apod.

Pakt stanoví, že smluvní státy jsou povinny respektovat jím deklarovaná práva a zajistit jejich poskytnutí spolu s ochranou před případným porušením všem osobám, které podléhají jeho jurisdikci. Smluvní státy mají povinnost zajistit rovnost mužů a žen v přístupu ke všem v Paktu stanoveným občanským a politickým právům (čl. 3), dále procesní rovnost před soudy (čl. 14) a také rovný přístup všech k politickým právům, zejména k volebnímu právu (čl. 25).²⁹ Pakt v článku 26 zakotvuje požadavek *rovnosti před zákonem*: „Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle

²⁹ Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 66.

rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu.“

Na dodržování tohoto Paktu dohlíží **Výbor pro lidská práva** (čl. 28), který má pouze poradní funkci. Jak uvádí V. Štangová, Výbor projednává zprávy smluvních stran Paktu o jeho plnění a také jejich vzájemné stížnosti ohledně nedodržování Paktu, ovšem jen tehdy, pokud smluvní strana přijala zvláštní opční klauzuli obsaženou v Paktu. Výbor navíc může posuzovat také stížnosti jednotlivců, jejichž práva zakotvená v Paktu byla porušena. Tuto pravomoc má však Výbor jen vůči těm smluvním státům, které přijaly opční protokol³⁰ k Paktu, čímž uznaly příslušnost Výboru pro taková posouzení.³¹ V případě nesrovnalostí v uplatňování práv zakotvených v Paktu vydává Výbor sdělení.

2.1.4. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

V Paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech je zakotvena řada sociálních práv, která musí členské státy jednotlivcům zajistit, a to bez jakékoli diskriminace (čl. 2 odst. 2). Článek 3 zdůrazňuje *rovnost mezi muži a ženami*, když stanoví, že „státy, smluvní strany Paktu, se zavazují, že zajistí rovná práva mužů a žen při požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv uvedených v tomto Paktu.“ Těmito právy jsou právo na práci, právo na uspokojivé pracovní podmínky, právo se kolektivně sdružovat, právo rodiny na ochranu, právo na sociální zabezpečení a životní úroveň, právo na ochranu zdraví, právo na vzdělání a právo na kulturní život.

Kontrolní mechanismus tohoto Paktu se liší od Paktu o občanských a politických právech. Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech neupravuje možnost účinného vymáhání práv v něm obsažených. Smluvní státy jsou pouze povinny pravidelně informovat **Hospodářskou a sociální radu** a předkládat jí zprávy o přijatých opatřeních a o pokroku, jehož bylo při zabezpečování práv upravených

³⁰ V České republice byl opční protokol publikován pod č. 169/1991 Sb.

³¹ Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 67.

v Paktu dosaženo.³² Článek 22 stanoví, že Hospodářská a sociální rada může upozorňovat jiné orgány OSN, jejich podřízené složky a odborné organizace zabývající se poskytováním technické pomoci na jakékoli záležitosti, které vyplývají ze zpráv podávaných jednotlivými národními státy o plnění paktu, pokud by mohly pomoci v rámci jejich příslušnosti při rozhodování o vhodnosti mezinárodních opatření, jež by mohla přispět k účinnému a postupnému plnění tohoto Paktu. Žádný sankční mechanismus pro neplnění ustanovení paktu však nebyl stanoven. Smluvní strany pouze podávají generálnímu tajemníkovi OSN pravidelné zprávy.

V roce 1985 byl Hospodářskou a sociální radou OSN vytvořen **Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva**. Narozdíl od ostatních výborů, jejichž členové jsou voleni členskými státy úmluvy, je osmnáct členů Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva voleno všemi členy Hospodářské a sociální rady. Výbor je pomocným orgánem Hospodářské a sociální rady, zkoumá předkládané zprávy a navrhuje doporučení do zprávy, kterou Rada předkládá Valnému shromáždění OSN.³³

2.1.5. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen a Opční protokol

Dne 18. prosince 1979 byla v New Yorku sjednána Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb.).

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (anglicky *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW*) navazovala na Deklaraci Valného shromáždění OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, která pochází z roku 1967. Úmluva byla přijata v roce 1979 a v platnost vstoupila v roce 1981. Preambule odkazuje na Všeobecnou deklaraci lidských práv a na mezinárodní pakty o lidských právech. Uvádí, že i přes přijetí těchto dokumentů stále existuje rozsáhlá diskriminace žen, která porušuje principy rovných práv a respektování lidské důstojnosti a která je překážkou pro účast žen v politickém, společenském, hospodářském a kulturním životě jejich zemí a znesnadňuje plný rozvoj jejich možností

³² Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 67.

³³ Zdroj: www.osn.cz.

ve službě pro jejich země a pro lidstvo.³⁴

Úmluva v článku 1 definuje diskriminaci žen jako „jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění práv ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti“.

Úmluva stanoví, že státy, které jsou smluvními stranami Úmluvy, odsuzují diskriminaci žen ve všech jejích formách a že budou všemi vhodnými prostředky a bez prodlení provádět politiku odstranění diskriminace žen. Za tím účelem se státy zavazují:

- a) zakotvit zásadu rovnoprávnosti mužů a žen ve svých národních ústavách nebo jiných příslušných právních předpisech, pokud v nich ještě není zakotvena, a zajišťovat, prostřednictvím zákonů a jiných vhodných prostředků, praktické uskutečnění této zásady;
- b) přijmout příslušná legislativní a jiná opatření, včetně sankcí tam, kde jich bude třeba, zakazující veškerou diskriminaci žen;
- c) zavést právní ochranu práv žen na rovném základě s muži a zajišťovat prostřednictvím příslušných národních soudů a jiných veřejných institucí účinnou ochranu žen proti jakémukoli aktu diskriminace;
- d) zdržet se zapojení do jakéhokoli aktu nebo praktiky diskriminace žen a zajistit, aby veřejné orgány a instituce jednaly v souladu s tímto závazkem;
- e) přijímat veškerá příslušná opatření pro odstraňování diskriminace žen jakoukoli osobou, organizací nebo podnikem;
- f) přijímat veškerá příslušná opatření, včetně opatření legislativních, ke změně nebo zrušení existujících zákonů, předpisů, obyčejů nebo praktik, které představují diskriminaci žen;
- g) zrušit všechna národní trestní ustanovení, jež diskriminují ženy.

Státy se zavazují, že budou ve všech oblastech, zvláště v politické, sociální, hospodářské a kulturní oblasti, přijímat veškerá příslušná opatření, včetně opatření legislativních, k zajištění plného rozvoje a povznesení žen, s cílem zaručit jim

³⁴ UN The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and its Optional Protocol. Handbook for Parliamentarians. Inter-Parliamentary Union, 2003, str. 8 – 9 a 93 – 94. Zdroj: http://www.iknowpolitics.org/files/handbook_parliamentarians_cedaw_en.pdf.

uplatňování a využívání lidských práv a základních svobod na základě rovnoprávnosti s muži.

Úmluva upravuje opatření pozitivní diskriminace. Článek 4 stanoví, že přijmou-li státy dočasná zvláštní opatření, zaměřená na faktické urychlení zrovnoprávnění žen a mužů, nebo zvláštní opatření, včetně opatření obsažených v této úmluvě, zaměřená na ochranu mateřství, nebude to považováno za diskriminaci, jak je definována v této úmluvě. V žádném případě však tato opatření nesmí ve svém důsledku vést k zachování nerovnoprávných nebo oddělených měřítek.

Ustanovení článku 5, které je zaměřeno na odstranění genderových stereotypů, má poměrně revoluční charakter.³⁵ Stanoví, že státy mají povinnost přijmout opatření „ke změně společenských a kulturních zvyklostí, pokud jde o chování mužů a žen, s cílem dosáhnout odstranění předsudků a zvyků a všech jiných praktik založených na myšlence podřazenosti a nadřazenosti některého pohlaví nebo na stereotypních úlohách mužů a žen.“ Toto ustanovení také stanoví, že muži a ženy se budou stejně podílet na výchově dětí a péči o ně.

Podle článku 11 mají státy povinnost přijmout veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání, jejichž cílem je zajistit na základě rovnoprávnosti mužů a žen stejná práva, zejména:

- a) právo na práci jakožto nezcizitelného práva všech lidských bytostí
- b) právo na stejné příležitosti v zaměstnání, včetně používání stejných kritérií výběru v zaměstnání
- c) právo svobodné volby povolání a zaměstnání, právo na postup, zajištění místa a na všechny výhody a podmínky zaměstnání a právo na získání odborného zaškolení a přeškolení včetně vyučení, specializační přípravy a doškolování
- d) práva na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení, pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce
- e) právo na sociální zabezpečení, zejména v případech důchodu, nezaměstnanosti, nemoci, invalidity a stáří a jiné neschopnosti pracovat, jakož i práva na placenou dovolenou

³⁵ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 36.

f) právo na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky.

Za účelem zabránění diskriminaci žen z důvodů manželství nebo mateřství a zajištění jejich reálného práva na práci mají státy povinnost přijmout pod hrozbou uvalení sankcí veškerá příslušná opatření k zákazu propouštění z důvodů těhotenství nebo mateřské dovolené a diskriminace při propouštění z důvodů manželského stavu, k zavedení mateřské dovolené s platem nebo se srovnatelnými sociálními výhodami bez ztráty dřívějšího zaměstnání, služebního postavení nebo sociálních příspěvků, dále k prosazení poskytování nezbytných doplňkových sociálních služeb, umožňujících rodičům spojovat rodinné povinnosti s pracovními povinnostmi a účastí na veřejném životě, zejména podporováním zřizování a rozvoje sítě zařízení péče o děti a také k poskytování zvláštní ochrany těhotným ženám v druzích práce, jež se ukázaly být pro ně škodlivé.

Pro posuzování pokroku při plnění této Úmluvy byl ustaven **Výbor pro odstranění diskriminace žen** (článek 17 Úmluvy), sestávající se z odborníků vysoké morální úrovně a schopností v oblasti, jíž se tato úmluva týká. Tyto odborníky volí státy z řad svých občanů. Výbor je od roku 2010 podřízen Vysokému komisaři pro lidská práva.

Úmluva upravuje i další kontrolní mechanismus, který mohou státy uplatnit při sporu o výklad nebo provádění Úmluvy. V takovém případě mohou státy předat spor arbitráži a v případě neschopnosti spor urovnat může kterákoli ze stran předat spor Mezinárodnímu soudnímu dvoru.³⁶

Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen (č. 57/2001 Sb. m. s.) byl přijat v New Yorku dne 6. října 1999.

Opční protokol stanoví, že státy, které jsou smluvními stranami Protokolu, uznávají příslušnost Výboru pro odstranění diskriminace žen, zřízeného Úmluvou o odstranění všech forem diskriminace žen, přijímat a posuzovat jemu předložená oznámení. Výbor přijímá i individuální podání týkající se diskriminace žen. Oznámení mohou být předkládána osobami či skupinami osob nebo v zastoupení osob či skupin

³⁶ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 38.

osob, které podléhají jurisdikci státu a považují se za oběti porušení kteréhokoli z práv stanovených Úmluvou ze strany tohoto státu. Pokud je oznámení předkládáno v zastoupení osob či skupin osob, může se tak stát pouze s jejich souhlasem (s výjimkou případů, kdy je oznamovatel schopen odůvodnit, proč jedná v jejich zastoupení bez takového souhlasu). Oznámení se předkládají písemně a nesmí být anonymní. Oznámení nebude Výborem přijato, pokud se týká státu, který není smluvní stranou tohoto Protokolu.

Pokud Výbor obdrží spolehlivé informace nasvědčující tomu, že stát závažným a systematickým způsobem porušuje práva stanovená Úmluvou, vyzve tento stát, aby spolupracoval při prověřování informací a za tímto účelem předložil stanovisko ohledně příslušných informací. Po projednání závěrů vyšetřování předá Výbor tyto závěry příslušnému státu zároveň s vyjádřeními a doporučeními. Do šesti měsíců od obdržení závěrů, vyjádření a doporučení předaných Výborem předloží příslušný stát Výboru své stanovisko. Takové vyšetřování musí být vedeno důvěrně a součinnost tohoto státu musí být vyžadována ve všech fázích řízení. Výbor může v případě potřeby po skončení uvedeného šestiměsíčního období vyzvat příslušný stát, aby ho informoval o opatřeních přijatých v reakci na takové vyšetřování.

Výbor vydává tzv. všeobecná doporučení, ve kterých poskytuje výklad ustanovením Úmluvy a doporučuje smluvním státům určité chování. Například v doporučení č. 25 Výbor uvedl, že články 1, 5 a 24 tvoří základní normativní rámec Úmluvy, vymezil nepřímou diskriminaci, kterou dosud Úmluva sama nedefinovala, a upozornil na vzrůstající projevy mnohonásobné diskriminace, které mohou primárně dopadat na ženy.

V praxi reagoval Výbor například na případy vícenásobné diskriminace (*multiple discrimination*), kdy v záležitosti romských žen a jejich znevýhodnění vydal důležitá doporučení, která mohou sloužit jako závazný podnět a zároveň i inspirace pro rozvoj vnitrostátních politik v této oblasti. Některá stanoviska Výboru pak naléhavě vyzvala Českou republiku, aby přijala efektivní opatření k odstranění vícenásobných forem diskriminace romských žen a aby podpořila a prosazovala respekt k jejich lidským právům.³⁷

³⁷ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 204.

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen představuje v boji proti diskriminaci žen jeden z nejúčinnějších nástrojů, a to jak svým rozsahem, tak kvalitou svých ustanovení. V celosvětovém měřítku pomáhá vykořenit podřadné postavení žen formou jejich aktivní ochrany před diskriminací. Narozdíl od Evropské unie, která klade důraz na rovnost a ve svých dokumentech tedy akcentuje rovné postavení mužů a žen a rovné příležitosti, Úmluva je dokumentem určeným na ochranu žen, který ukládá smluvním státům v oblasti ochrany žen před diskriminací aktivní povinnosti a přijetí opatření na ochranu před diskriminací.

Úmluva má globální účinek, dosud ji ratifikovalo 185 členských států OSN (tedy přes 90 %) a v současné době je druhou nejvíce ratifikovanou úmluvou mezinárodního práva. Přesto existují překážky její účinné aplikace. Jedná se zejména o situace, kdy ji mnoho států ratifikovalo s výhradami, přičemž mnohé z nich jdou proti smyslu Úmluvy. Dalším problémem je pak skutečnost, že státy nedodržují zcela svou povinnost podávat pravidelné zprávy o dodržování ustanovení Úmluvy.

I přes uvedenou kritiku zůstává Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen v praxi poměrně účinným nástrojem v boji proti diskriminaci žen.³⁸

OSN přijala i další dokumenty, které byly buď de facto zahrnuty do Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen, nebo se týkají specifitějších oblastí souvisejících spíše s ochranou žen než s rovným postavením či rovnými příležitostmi.³⁹

³⁸ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 38 – 39.

³⁹ Jedná se o tyto dokumenty:

- Protokol k předcházení, potlačování a trestání obchodu s lidmi, především s ženami a dětmi, doplňující Úmluvu OSN proti mezinárodnímu organizovanému zločinu (2003)
- Deklarace o odstranění násilí na ženách (1994)
- Deklarace o ochraně žen a dětí ve stavech nouze a ozbrojených konfliktech (1974)
- Úmluva proti diskriminaci ve vzdělávání (1960)
- Úmluva o diskriminaci (zaměstnání a povolání) (1958)
- Úmluva o politických právech žen (1952)
- Úmluva o rovném odměňování (1951)
- Úmluva o potlačování obchodu s lidmi a zneužívání prostituce (1949)

2.1.6. Pekingská deklarace a Akční platforma

Jedním z hlavních rysů vývoje společnosti je změna rolí mužů a žen, zejména rostoucí účast žen na trhu práce, jejich ekonomická nezávislost a rostoucí vzdělanost. Z těchto důvodů byla v roce 1995 na 4. světové konferenci OSN o ženách, konané v Pekingu ve dnech 4. až 15. září 1995, přijata Pekingská deklarace a Akční platforma. Akční platforma je první dokument OSN, který obrací pozornost od postavení ženy ve společnosti k rovnosti obou pohlaví. Akční platforma identifikuje dvanáct krizových oblastí, na něž je třeba zaměřit pozornost, a to:

- žena a chudoba
- vzdělání a výcvik žen
- ženy a zdraví
- násilí páchané na ženách
- ženy a ozbrojené konflikty
- ženy na trhu práce
- ženy v mocenských a rozhodovacích procesech
- institucionální mechanismy na podporu žen
- lidská práva žen
- ženy a sdělovací prostředky
- ženy a životní prostředí
- dítě rodu ženského/děvčátko.

Na Pekingské konferenci bylo mimo jiné zdůrazněno, že některé ženy čelí vícenásobným formám diskriminace založeným na rase, jazyku, etnickém původu, kultuře či náboženství. Proto byla do Akční platformy vnesena tzv. vícenásobná diskriminace a OSN uznala potřebu proti takové diskriminaci bojovat.⁴⁰

Akční platforma se stala základním dokumentem pro princip rovných příležitostí a určitým odrazovým můstkem pro strategii vybudování parity demokracie tak, jak je to vnímáno v zemích Evropské unie.⁴¹

Hlavním posláním Pekingské akční platformy je závazek států formulovat národní akční plán pro prosazování rovných příležitostí, vybudovat národní

⁴⁰ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 203.

⁴¹ Čurdová, A.: Rovné příležitosti žen a mužů. Národní pojištění, 2005, č. 12, str. 5.

institucionální mechanismy pro realizaci strategických cílů a zohledňovat dopady vládních politik a opatření na muže a ženy (tzv. gender mainstreaming).

Vznik Pekingské deklarace a akční platformy odráží úsilí mezinárodních nevládních organizací, které se podílely na přípravě 4. světové konference. Organizace spojených národů podporovala přístup nevládních organizací a také mnohé vlády začlenily nevládní organizace do svých delegací.

I před přijetím Pekingské deklarace existovaly mezinárodní závazné dokumenty, které zakazovaly diskriminaci na základě pohlaví (především Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen). Význam Pekingské deklarace a akční platformy ale spočíval v tom, že zásadně rozšířila oblast těchto práv. Deklarace zahrnuje celou sekci o násilí na ženách, sekci o ženách v ozbrojených konfliktech, vlivu médií na životy žen, vztahu mezi ženami a životním prostředím a také zdůrazňuje zvláštní roli a potřeby dětí ženského pohlaví.

V roce 2000 na 23. mimořádném zasedání Valného shromáždění OSN, které se uskutečnilo v návaznosti na Pekingskou konferenci (tzv. Peking + 5), přijaly zúčastněné státy dodatečné závazky, jako například posílení legislativy proti všem formám násilí na ženách, a cíle o bezplatném základním vzdělání pro dívky i chlapce a programech zdravotní prevence i léčby. Přijetím Pekingské akční platformy a dodatečných závazků se členské státy OSN zavázaly naplňovat strategické cíle, a to v pětiletých cyklech.

Naplňování Pekingské akční platformy, a to nejen ze stran vlád, ale především ze stran nevládních organizací a agentur OSN, je hodnoceno každých pět let. Každé pětileté výročí (Peking + 5, Peking + 10 a Peking + 15) tak přináší hodnocení o postavení žen na globální, národní a lokální úrovni.

Míra dosažené úspěchů je v určitých oblastech nepopíratelná (v globálním průměru se například zvýšil podíl žen v národních shromážděních, především v Asii a Jižní Americe se vytvořilo silné sociální hnutí žen, zejména v rozvojových zemích se postupně zlepšuje přístup žen ke vzdělávání apod.), avšak je třeba říci, že tento vývoj není rovnoměrný a často stagnuje.⁴²

⁴² Zdroj: <http://www.proequality.cz/pekingska-akcni-platforma-uvod-do-problematiky>.

2.2. Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (MOP) byla založena roku 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a v roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému OSN. Jedná se o jednu z největších a také nejvýznamnějších mezinárodních odborných organizací, které jsou přidruženy k OSN. Jejím cílem je podpora sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. MOP formuluje mezinárodní pracovní standardy (minimální úroveň základních pracovních práv), a to zejména v oblastech svobody odborového sdružování a výkonu odborových práv, kolektivního vyjednávání, odstranění nucené práce, rovnosti příležitostí a zacházení apod.

2.2.1. Úmluvy MOP v oblasti rovnosti a zákazu diskriminace

Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty byla přijata dne 29. června 1951 (č. 450/1990 Sb.).

Úmluva č. 100 v článku 1 široce definuje odměňování, když stanoví, že pojem „odměna“ zahrnuje řádnou, základní nebo minimální mzdu nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníkovi, které plynou z pracovníka zaměstnání. Pojem „stejně odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty“ se vztahuje na tarify odměny, stanovené bez rozlišování založeného na pohlaví.

Ačkoli Úmluva nevymezuje postup pro určení práce stejné hodnoty, přesto je významným základem dalšího směřování mezinárodního a zejména evropského práva v oblasti rovných práv mužů a žen v odměňování.⁴³

Úmluva č. 100 ukládá všem členským státům povinnost zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty. Tato zásada může být prováděna vnitrostátním zákonodárstvím, zákonně zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd,

⁴³ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 27.

kolektivními smlouvami mezi zaměstnavateli a pracovníky nebo kombinací těchto různých prostředků.

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) byla přijata dne 25. června 1958 (č. 465/1990 Sb.).

Úmluva č. 111 má širší osobní rozsah než Úmluva č. 100, neboť zatímco rovné odměňování se týká pouze rovnosti stanovené mezi muži a ženami, oblast diskriminace v zaměstnání je širší.

Úmluva stanoví, že pojem *diskriminace* zahrnuje:

a) jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání;

b) jakékoli jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, jež má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, které může být určeno zúčastněným členským státem po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, a s jinými příslušnými orgány.

Jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání se nebude považovat za diskriminaci.

Úmluva ukládá všem členským státům, pro které je tato úmluva v účinnosti, povinnost vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání metodami přiměřeným i vnitrostátním podmínkám a zvyklostem tak, aby byla odstraněna jakákoliv diskriminace v tomto směru.

Členské státy jsou podle Úmluvy povinny usilovat o spolupráci s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a s jinými příslušnými orgány při prosazování přijetí a provádění této politiky, vydávat zákony a podporovat výchovné programy způsobilé zajistit přijetí a provádění této politiky a zrušit jakákoliv zákonodárná ustanovení a změnit jakákoli správní opatření nebo praxi, které jsou neslučitelné s touto politikou. Dále musí provádět tuto politiku, pokud jde o zaměstnání podřízená přímé kontrole národních orgánů, zajistit provádění této politiky při poradenství pro volbu povolání,

odborném výcviku a zprostředkování práce, které podléhají kontrole národních orgánů a v každoročních zprávách o provádění úmluvy uvádět opatření, jež byla učiněna v souladu s touto politikou, a výsledky dosažené těmito opatřeními.

Povinnosti států jsou tedy v této Úmluvě, stejně jako v Úmluvě č. 100, stanoveny vágněji, než jak činí jiné pozdější nástroje OSN (např. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen). Úmluvy MOP ukládají státům povinnosti pouze v mezích, ve kterých to danému státu dovolují jeho možnosti a národní zvyklosti. Tyto povinnosti jsou nicméně uloženy nejen v oblasti legislativy, ale též v oblasti politik a poradenství, poskytování informací a spolupráce se sociálními partnery. V tomto ustanovení Úmluvy lze tedy spatřovat určitý základ pozitivních povinností uložených státům, a to nejen v legislativní oblasti.⁴⁴

Úmluva MOP č. 122 o politice zaměstnanosti byla přijata dne 9. července 1964 (č. 490/1990 Sb.).

Úmluva stanoví, že za účelem podpory hospodářského růstu a rozvoje, zvýšení životní úrovně, krytí potřeby pracovních sil a překonání nezaměstnanosti a neúplné zaměstnanosti členské státy vyhlásí a budou provádět aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání. Tato politika bude zajišťovat, že bude práce pro všechny, kteří mohou pracovat a hledají práci, že tato práce bude co možná nejproduktivnější a dále že bude existovat svobodná volba zaměstnání a co nejširší možnost, aby každý pracovník mohl získat kvalifikaci pro zaměstnání, pro které se nejlépe hodí, a aby v něm mohl využívat svých schopností a nadání bez ohledu na svou rasu, barvu pleti, pohlaví, náboženství, politická přesvědčení, národní nebo společenský původ. Členské státy mají povinnost přijmout a uplatňovat opatření k dosažení těchto cílů.

Úmluva č. 156 o rovných příležitostech a rovném zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi s rodinnými odpovědnostmi byla přijata v roce 1981.

Úmluva č. 156 si klade za cíl zajistit efektivní prosazení rovnosti mezi muži a ženami, kteří jsou zaměstnanci. Národní politiky států, které k úmluvě přistoupí, mají

⁴⁴ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 28.

umožnit zaměstnaným lidem, kteří mají povinnosti k rodině, uplatnit své právo bez toho, že by se stali předmětem diskriminace z důvodu svých povinností k rodině.

Úmluva vyžaduje, aby vlády vzaly v potaz potřeby pracovníků s povinnostmi k rodině v rámci komunitního plánování a v této souvislosti aby podporovaly vytváření a zlepšování komunitních služeb pro rodiny s dětmi.⁴⁵

Česká republika tuto úmluvu, narozdíl od předchozích úmluv, dosud neratifikovala.

Kromě těchto úmluv vydala MOP několik doporučení, jež mají pouze konzultační charakter.⁴⁶ Dále se rovného postavení mužů a žen se týkají rovněž úmluvy, které stanoví ochranu ženám v době těhotenství a těsně po něm.⁴⁷

2.3. Rada Evropy

Rada Evropy byla ustavena 5. května 1949. Jejím prioritním cílem je ochrana lidských práv a pluralitní demokracie, podpora vědomí evropské kulturní identity i různosti a napomáhání jejich rozvoji, hledání řešení problémů, kterým čelí evropská společnost (menšiny, xenofobie, netolerance, ochrana životního prostředí, organizovaný zločin apod.) a pomoc při konsolidaci demokratické stability v Evropě podporou politických, legislativních a ústavních reforem. Aktivita Rady Evropy směřují do mnoha oblastí a dotýkají se všech podstatných problémů, kterým čelí evropské státy.⁴⁸

⁴⁵ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 28.

⁴⁶ Jedná se o Úmluvu o ochraně v mateřství č. 103 z roku 1952 a č. 183 z roku 2000, Úmluvu o noční práci žen č. 89 z roku 1948, Úmluvu o noční práci č. 171 z roku 1990 a Úmluvu o domácí práci č. 177 z roku 1996. Česká republika dosud ratifikovala pouze Úmluvu č. 171.

⁴⁷ Např. doporučení č. 150 z roku 1975 týkající se rozvoje lidských zdrojů, které obsahuje mj. kapitolu o rovném přístupu mužů a žen k přípravě na povolání a zaměstnání, či doporučení č. 123 z roku 1965 týkající se zaměstnávání žen s povinnostmi k rodině.

⁴⁸ Viz www.mpsv.cz.

2.3.1. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Rada Evropy přijala v roce 1950 Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod. Tato Úmluva, nazývaná též jako Evropská úmluva, obsahuje základní lidská, občanská a politická práva a svobody, které umocňuje striktním zákazem diskriminace. Úmluva ale neobsahuje sociální práva.⁴⁹ Podle článku 14 musí být užívání práv a svobod Úmluvou přiznaných zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je například pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické či jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod či jiné postavení.⁵⁰

Úmluva byla od svého přijetí doplněna a změněna řadou protokolů. V souvislosti se zákazem diskriminace je vhodné zmínit **Protokol č. 12**, který změnil původní znění článku 14 Úmluvy. Článek 14 ve svém původním znění neobsahoval obecnou záruku proti jakékoli diskriminaci, ale pouze proti diskriminaci při výkonu práv a svobod obsažených v Úmluvě a jejích protokolech. Důvodem pro takové znění byla obava smluvních států, že by případná univerzální ochrana lidských práv příliš zasahovala do jejich suverenity. Tato akcesorita však byla vnímána jako nevhodné omezení mechanismu ochrany lidských práv a tvořila jakousi mezeru v evropském standardu. Protokol č. 12 byl přijat dne 26. února 2000 Výborem ministrů a dne 4. listopadu 2000 byl otevřen k podpisu členskými státy. Počet ratifikací je však poměrně nízký, a to zejména kvůli obavám z příliš širokého pojetí zákazu diskriminace. Česká republika Protokol v roce 2000 podepsala, ale dosud jej neratifikovala.⁵¹

Protokol obsahuje všeobecný zákaz diskriminace, když mění původní formulaci článku 14 „užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou“ a nahrazuje ji zněním

⁴⁹ S kategorií sociálních práv má spojitost pouze článek 4 (zákaz otroctví a nucených prací) a článek 11 (svoboda shromažďování a sdružování) Úmluvy.

⁵⁰ Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 78.

⁵¹ Například Německo, Francie či Velká Británie Protokol také dosud neratifikovaly. Ratifikaci Protokolu dokončily tyto státy: Albánie, Andora, Arménie, Bosna a Hercegovina, Chorvatsko, Kypr, Finsko, Gruzie, Lucembursko, Černá Hora, Nizozemí, Rumunsko, San Marino, Srbsko, Španělsko, Makedonie a Ukrajina.

„užívání každého práva přiznaného zákonem“. Došlo tak k posílení principu zákazu diskriminace a tím i k posílení a rozšíření ochrany lidských práv.⁵²

Protokol č. 12 je tedy širší než čl. 14 Úmluvy. Šíří tohoto ustanovení však zužuje článek 1 odst. 2 Protokolu, který stanoví zákaz diskriminace orgány veřejné moci. To vylučuje možnost aplikovat ustanovení Protokolu i na soukromoprávní vztahy a ruší se tak tzv. *nepřímý horizontální účinek* článku 1 Úmluvy.⁵³

2.3.1.1. Evropský soud pro lidská práva a jeho rozhodování v oblasti zákazu diskriminace

Rada Evropy vytvořila Evropský soud pro lidská práva (dále jen ESLP) a systém, podle něhož se jednotliví občané mohou dovolat svých práv a svobod v nadnárodním (evropském) procesu.⁵⁴

Evropský soud pro lidská práva sídlem ve Štrasburku byl zřízen roku 1959. Jeho posláním je projednávat porušení Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950. ESLP získal dnešní podobu v roce 1998, kdy nabyl účinnosti dodatkový Protokol č. 11, kterým byly sloučeny dva původní orgány, zřízené pro posuzování individuálních stížností: Evropská komise pro lidská práva a Evropský soud pro lidská práva.

ESLP hraje významnou roli při výkladu Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, a to i v oblasti definice diskriminace. S ohledem na zaměření této práce se v následujícím textu budu zabývat zejména rozhodováním ESLP v oblasti zákazu diskriminace na základě pohlaví.

Diskriminace na základě pohlaví byla před ESLP řešena v souvislosti s rodičovstvím,⁵⁵ sociálním zabezpečením a rovným postavením mužů a žen

⁵² Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 79.

⁵³ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 50 – 51.

⁵⁴ Tomeš, I., Koldinská, K.: Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, str. 28.

⁵⁵ Např. rozsudek *Abdulaziz, Cabales, Balkandali proti Velké Británii* z 28. května 1985, rozsudek *Rassmussen proti Dánsku* z 28. listopadu 1984 (stížnost 8777/79), rozsudek *McMichael proti Velké Británii* z 24. února 1995 (stížnost 16424/90) či rozsudek *Petrovic proti Rakousku* z 27. března 1997 (stížnost 20458/92).

v systémech sociálního zabezpečení,⁵⁶ reprodukčními právy žen⁵⁷ nebo právy osob, které změnilly své pohlaví.^{58, 59}

ESLP se při hodnocení stížností, které se týkají článku 14 Úmluvy, zabývá následujícími otázkami. Zaprvé, spadá namítané porušení článku 14 do sféry některého z dalších práv, které Úmluva zaručuje? Jestliže má čl. 14 subsidiární povahu, pak je nezbytné, aby bylo možné namítaný rozdíl v zacházení zahrnout do rámce alespoň jednoho dalšího ustanovení Úmluvy. Pokud tedy stěžovatel namítá například diskriminační porušení vlastnického práva, pak je nutné, aby dotyčné rozhodnutí nebo jednání státního orgánu bylo možné podřadit pod článek 1 Dodatkového protokolu, který ochranu vlastnictví zakotvuje.

Například ve věci *Sidabras a Džiautas*⁶⁰ byli stěžovatelé bývalými členy KGB, kterým litevské právo mimo jiné zakazovalo pracovní uplatnění v určitých pozicích v soukromém sektoru. Stěžovatelé namítali porušení článku 8 Úmluvy (Právo na respektování soukromého a rodinného života) samostatně a zároveň článku 14 ve spojení s článkem 8. Soud se zabýval především aplikovatelností článku 8. ESLP uvedl, že sféra soukromého života podle čl. 8 je natolik širokým pojmem, že pod ni lze zahrnout i důsledky zákazu zaměstnání v soukromém sektoru. Navíc zveřejnění informace o někdejší příslušnosti stěžovatelů ke KGB podle soudu kolidovalo s jejich právem na respektování soukromého života. Argument litevské vlády, že zájem na národní bezpečnosti a veřejném pořádku, který opatření státu v daném případě sledovalo, bylo podle Soudu možné vnímat jako legitimní cíl. Toto opatření ale podle Soudu nesplnilo kritérium přiměřenosti (viz dále), protože podmínka někdejší loajality ke státu ve vztahu k potenciálnímu zaměstnání mj. v soukromém sektoru nebyla proporcionální vzhledem k legitimnímu cíli (národní bezpečnost a pořádek). ESLP proto v tomto případě rozhodl o porušení čl. 14 ve spojení s čl. 8. Uvedl, že tím, že opatření vešlo v platnost teprve deset let po rozpadu SSSR, se jeho aktuální potřebnost

⁵⁶ Např. rozsudek *Schuler-Zraggen proti Švýcarsku* z 24. června 1993 (stížnost 14518/89) či rozsudek *Van Raalte proti Nizozemí* z 21. února 1997 (stížnost 20060/92).

⁵⁷ Např. rozsudek *Open Door a Dublin Well Woman proti Irsku* z 29. října 1992 (stížnosti 14234/88; 14235/88).

⁵⁸ Např. rozsudek *Scheffield a Horsham proti Velké Británii* z 30. července 1998 (stížnosti 22985/93; 23390/94)..

⁵⁹ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 51.

⁶⁰ Rozsudek ESLP *Sidabras a Džiautas proti Litvě* z 27. července 2004, ECHR 2004-VIII (stížnost 55480/00 a 59330/00).

z hlediska časového odstupu stala diskutabilní.

Dalším kritériem ESLP při hodnocení stížnosti na porušení článku 14 je, zda došlo k rozdílnému zacházení. Při určování, zda došlo k rozdílnému zacházení, se používá tzv. srovnávací kritérium (*comparability test*), kdy Soud staví do analogické pozice situaci stěžovatele a obdobné situace relativně podobného jednotlivce či skupiny jednotlivců.

Třetí otázkou, kterou ESLP zkoumá, je, zda dotčené zacházení sledovalo legitimní cíl. Toto kritérium nebývá před Soudem tolik diskutováno, neboť pro vlády členských zemí zpravidla není obtížné označit cíl (např. národní bezpečnost), který lze snadno uznat za legitimní a pod který lze dané jednání nebo opatření zahrnout.

Čtvrtým kritériem je, zda byla opatření ve vztahu k legitimnímu cíli přiměřená. Je nutné posoudit, zda existuje vztah proporcionality mezi legitimním cílem a prostředky aplikovanými za účelem jeho dosažení. Soud hodnotí, zda namítaná nevýhoda v postavení, do kterého se stěžovatel v důsledku prosazování tvrzeného legitimního cíle dostal, nebyla přílišná. Je nicméně poměrně těžké shrnout pojetí Soudu u základních rysů přiměřenosti a kritéria, podle nichž Soud postupuje. Judikatura je v této oblasti velmi různorodá, každý případ je v tomto směru hodnocen zcela individuálně a Soud dospívá v jednotlivých věcech k rozdílným závěrům.

Posledním kritériem, jež ESLP hodnotí, je, zda rozdílné zacházení zašlo za hranici volného uvážení daného státu. Soud potvrdil, že členským státům náleží určitý prostor pro volné uvážení při hodnocení situace, v nichž dochází k rozdílnému zacházení. Prostor pro volné uvážení (*margin of appreciation*) plyne ze subsidiární povahy Úmluvy, protože národní orgány mají neoddiskutovatelně lepší pozici při nalézání adekvátního poměru mezi individuálním a veřejným zájmem než orgány mezinárodní.

Soud volné uvážení definoval jako jistý pohyblivý standard, který určuje, do jaké míry jsou vnitrostátní opatření týkající se užívání v Úmluvě zaručených práv nutná a do jaké míry vzniká státu povinnost přijímat pozitivní opatření k zajištění z Úmluvy plynoucích práv. Interpretace prostoru pro volné uvážení v judikatuře Soudu se ale postupně mění. Například ve věci *Rees*⁶¹ se stěžovatel domáhal uznání své nové sexuální identity v úředních dokumentech, což mu britské orgány odepřely. Soud se

⁶¹ Rozsudek *Rees proti Velké Británii* ze 17. října 1986 (stížnost 9532/81).

v tomto případě vyslovil pro ponechání širokého prostoru pro volné uvážení státu v oblasti vytváření legislativy upravující otázky spojené s transsexualitou.

Naopak v pozdější věci *Christine Godwin*⁶² Soud změnil své původní stanovisko s odkazem na rostoucí akceptaci transsexuality ve společnosti. Daný stav podle Soudu významně omezil prostor pro volné uvážení státu v této problematice. Soud uvedl, že stát pochybil, když na společenský vývoj dostatečně nereagoval přijetím adekvátních opatření, která by vedla k formálnímu uznání transsexuálních osob.⁶³

V poslední době se v judikatuře ESLP v souvislosti s článkem 14 ustálily některé právní názory, které se týkají definice diskriminace a charakteru článku 14 jako takového, a to i možných výjimek z pravidel, která toto ustanovení stanoví. Soud se v souvislosti s diskriminací zabýval také otázkou prostoru členských států stanovit odlišnosti svými národními pravidly.

Například ve věci *Van Raalte* se Soud zabíral oblastí rozdílného věku mužů a žen pro vznik nároků ze systémů sociálního zabezpečení. V tomto případě namítal diskriminaci na základě pohlaví stěžovatel – svobodný bezdětný muž starší 45 let. Podle nizozemského práva byl takový muž povinen přispívat do systému dávek péče o děti, a to i přesto, že žena ve srovnatelné situaci by od svých 45 let nemusela přispívat. ESLP ve svém rozhodnutí definoval diskriminaci jako takové činění rozdílu, které nemá objektivní a rozumné ospravedlnění. Soud ve svém rozhodnutí potvrdil, že státy mají prostor pro uvážení, zda a do jaké míry ospravedlní činění rozdílu v jinak obdobných situacích, odkázal ale zároveň na rozhodnutí *Karlheinz Schmidt*,⁶⁴ kde bylo judikováno, že pro zachování slučitelnosti s Úmluvou je třeba, aby jako ospravedlnitelné byly před Soudem přijímány pouze velmi závažné důvody pro rozdílné zacházení na základě pohlaví. Tento závěr Soudu do jisté míry upřednostnil diskriminaci na základě pohlaví. Rozhodnutí lze interpretovat tak, že Soud považuje za nutné diskriminaci na základě pohlaví zvláště předcházet, neboť je z diskriminací nejnebezpečnější. Ačkoli se tento závěr může jevit jako problematický, je logický, a to už proto, že případy diskriminace na základě pohlaví jsou v praxi nejčastější. ESLP i v dalších svých judikátech do určité míry sledoval tzv. *pojetí znevýhodnění*, tedy

⁶² Rozsudek *Christine Godwin proti Velké Británii* z 11. července 2002 (stížnost 28957/95).

⁶³ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.): *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 163 – 169.

⁶⁴ Rozsudek *Karlheinz Schmidt* z 18. července 1994 (stížnost 13580/88).

vnímání genderové rovnosti ne jako otázky stejnosti či odlišnosti, ale jako otázky rozdělení moci, resp. mužské nadřazenosti a ženské podřízenosti. ESLP se ale k otázce znevýhodnění nikdy přímo nevyslovil.

V případě *Zeman*⁶⁵ ESLP uvedl, že pravomoc států stanovit, že ze závažných důvodů může být rozlišování na základě pohlaví ospravedlnitelné, umožňuje tento vážný důvod spatřovat například v opatřeních ekonomické či sociální strategie. Tato opatření většinou vycházejí z přímé znalosti konkrétní situace národních úřadů. V takovém případě může národní úřad lépe zhodnotit veřejný zájem založený na sociálních nebo ekonomických důvodech. I přes toto své hodnocení Soud v daném případě shledal porušení článku 14. Hlavním důvodem bylo, že národní vláda nepřijala opatření směřující k vyrovnaní práv mužů a žen v systémech pozůstalostních důchodů, ačkoliv tento svůj úmysl deklarovala. Navíc vláda nepředložila Soudu žádný dostatečný důvod, který by nerovné zacházení ospravedlňoval. Nerovné zacházení bylo nicméně další reformou důchodového pojištění napraveno.⁶⁶

V oblasti diskriminace na základě pohlaví jsou aktuální a poměrně časté rozsudky, které se týkají nerovného postavení vdov a vdovců v systémech důchodového pojištění. Řada stížností se týkala Velké Británie, kde se vyskytovaly dávky sociálního zabezpečení, které byly poskytovány jen vdovám a nikoli také vdovcům. Například ve věci *Willis*⁶⁷ napadl stěžovatel rozhodnutí, kterým mu nebyla poskytnuta dávka určená vdovám, a označil jej za diskriminační na základě pohlaví a porušující čl. 14 ve spojení s čl. 8 Úmluvy. Soud judikoval, že v situaci, ve které se pan Willis nacházel, by dávka nebyla přidělena ani ženě, která by žádala o vdovský důchod, a proto se nejednalo o diskriminaci na základě pohlaví.

V rozsudku *Petrovic*⁶⁸ bylo namítáno porušení článku 14 v souvislosti s tím, že v rakouském právu existují dávky poskytované na péči o dítě, na které má nárok pouze žena, nikoli muž. Soud opět upozornil, že čl. 14 Úmluvy je judikovatelný pouze ve spojení s jiným článkem Úmluvy, resp. porušením uplatnění práv, která Úmluva zaručuje. V tomto případě se pan Petrovic domáhal svých práv na základě čl. 8, když označil skutečnost, že dávka rodičovského příspěvku není poskytována mužům, za

⁶⁵ Rozsudek *Zeman proti Rakousku* z 29. června 2006 (stížnost 23960/02).

⁶⁶ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 52 – 53.

⁶⁷ Rozsudek *Willis proti Velké Británii* z 11. června 2006 (stížnost 36042/97).

⁶⁸ Rozsudek *Petrovic proti Rakousku* z 27. března 1998 (stížnost 20458/92).

zásah do svého soukromého a rodinného života. Soud toto porušení práv nepotvrdil, neboť danou dávku označil za mateřskou, jejímž cílem je umožnit matce zotavit se z porodu a začít kojít své dítě. Soud navíc opět zdůraznil, že je na členském státu, aby stanovil koncepci své sociální politiky.

Rozsudek ve věci *Petrovic* je označován za sporný. O tom svědčí i odlišná stanoviska některých soudců, kteří uváděli, že neexistuje žádný mimořádně závažný důvod pro to, aby byla přiznána rozdílná práva mužům a ženám. V tomto případě bylo rozhodující, že dávka byla označena jako dávka mateřská, nikoli rodičovská. Pokud by se jednalo o rodičovskou dávku, tedy o dávku, jejímž účelem je umožnit rodiči pečovat o dítě, náleží tato principiálně rodiči bez ohledu na jeho pohlaví. V takovém případě je tedy možné argumentovat pouze právem státu definovat svou sociální politiku. Naopak jestliže byla dávka označena jako mateřská, je snazší obhájit, že náleží pouze ženě.⁶⁹

Při výkladu o rozhodnutích Evropského soudu pro lidská práva nelze opomenout aktuální rozsudek z února 2011 ve věci *Augustin Andriele*⁷⁰ Stěžovatel namítal porušení zákazu diskriminace zaručeného článkem 14 Úmluvy v souvislosti s jeho právem na pokojné užívání majetku podle článku 1 Protokolu č. 1. Stěžovateli byly v roce 1998 svěřeny do výchovy dvě z jeho čtyř dětí. V roce 2003 zamítla Česká správa sociálního zabezpečení jeho žádost o starobní důchod podanou v době, kdy mu bylo 57 let, kterou odůvodnila nedosažením důchodového věku. Důchodový věk byl podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, stěžovateli vypočten na 61 let a deset měsíců. Stěžovatel se svým nárokem neuspěl před krajským, Nejvyšším ani Ústavním soudem, a proto se obrátil na Evropský soud s námitkou, že ustanovení upravující věkovou hranici pro odchod do důchodu (§ 32 citovaného zákona), které ženám, jež pečovaly o děti, umožňuje na rozdíl od mužů ve stejné situaci odcházet do důchodu dříve, je v daném ohledu diskriminační.

Evropský soud ve svém rozhodnutí nejprve připomenul obecný princip, podle kterého aby bylo odlišné zacházení založené výlučně na základě pohlaví v souladu s Úmluvou, musí k němu existovat velice závažné důvody. Na druhou stranu, pokud jde o přijímání obecných opatření v rámci dlouhodobější sociálně-ekonomické politiky, je státům obecně přiznáván poměrně široký prostor pro vlastní uvážení při výběru

⁶⁹ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 54 – 55.

⁷⁰ Rozsudek *Andriele proti České republice* ze 17. února 2011 (stížnost č. 6268/08).

konkrétních opatření. Evropský soud zhodnotil argumenty české vlády, týkající se širšího historického kontextu předmětné právní úpravy, a konstatoval, že právní úprava týkající se důchodového věku, která byla původně konstruována jako jistá kompenzace za ztížené postavení žen ve společnosti, sledovala bezpochyby legitimní cíl. Takový přístup je potom rozumně a objektivně ospravedlnitelný tak dlouho, dokud bude vůči ženám takové zvláštní zacházení ze společenského a ekonomického pohledu potřeba. Podle Evropského soudu musí, vzhledem k postupnému vývoji ve společnosti, legislativní změny přicházet postupně, přičemž s přihlédnutím k časové náročnosti probíhající důchodové reformy nelze opatření, která Česká republika dosud přijala (například novela zákona o důchodovém pojištění účinná od 1. ledna 2010), co do jejich načasování a co do jejich rozsahu považovat za vybočující z prostoru pro vlastní uvážení, kterým státy v této oblasti disponují.

V daném případě tak ESLP konstatoval, že rozdílné zacházení nebylo ve vztahu k legitimnímu cíli, který sledovalo, nepřiměřené, a že k porušení článku 14 Úmluvy ve spojení s článkem 1 Protokolu č. 1 nedošlo.⁷¹

Z uvedených příkladů rozhodování ESLP je zřejmé, že ESLP svým výkladem Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod významně dotváří. Soud zejména ustálil svůj výklad v oblasti diskriminace a v pohledu na článek 14 Úmluvy a jeho nemožnost být judikován samostatně a vytvořil mechanismus posuzování pravomoci státu stanovit vlastní pravidla pro rozlišování v jinak podobných nebo stejných situacích. Soud tak jako jediný stanoví limity pro členské státy a jejich legislativu v oblasti zákazu diskriminace, aby byl dosažen soulad s Úmluvou.

Vliv a význam judikatury Evropského soudu pro lidská práva pak potvrzuje fakt, že z ní do určité míry čerpá i Evropský soudní dvůr ve svém rozhodování. Význam Úmluvy zvýšilo také přijetí Lisabonské smlouvy, která v čl. 6 odst. 2 stanoví, že Unie přistoupí k Úmluvě.

Úmluva představuje nejen důležitý pramen lidských práv, ale i normu mezinárodního práva. Díky rozhodovací činnosti ESLP, ale i díky teorii je pramenem formální rovnosti a zároveň může být aplikovatelná ve směru k rovnosti materiální.

⁷¹ Tiskové prohlášení Ministerstva spravedlnosti České republiky k rozsudku Evropského soudu pro lidská práva ve věci Augustin Andrlé proti České republice. Dostupné na http://www.profipravo.cz/index.php?page=article&id_category=13&id_article=254802&csum=173c83f7

Pokud budeme porovnávat Úmluvu Rady Evropy o ochraně lidských práv a základních svobod s Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, nalezneme u obou dokumentů určité výhody i nedostatky. EÚLP je díky činnosti ESLP pramenem silné formální rovnosti. CEDAW oproti tomu také disponuje možností podávat k Výboru individuální stížnosti. Výbor však nemá soudní pravomoc a nevydává tedy závazná rozhodnutí jako ESLP. Obě úmluvy ale stanoví pro vymáhání rovnosti poměrně účinný mechanismus, založený na stížnostech (tzv. *complaints led model*).

Budeme-li porovnávat právní rozsah, pak EÚLP je širší co do věcného rozsahu. Naproti tomu CEDAW jde ve svém věcném rozsahu více do hloubky. CEDAW má navíc dopad i mimo Evropu, kdežto EÚLP se vztahuje pouze na evropské státy.

Z hlediska povinností, které úmluvy zakotvují, lze říci, že převažuje CEDAW, jež státům ukládá povinnosti v mnoha oblastech včetně povinnosti aktivně přispívat k odstraňování generových stereotypů. EÚLP stanoví smluvním státům pouze povinnost zajistit uplatňování práv v ní obsažených, a to bez diskriminace.

Lze tedy shrnout, že materiální genderová rovnost se zdá být širě upravena prostřednictvím CEDAW. EÚLP naproti tomu sehrává nepostradatelnou roli, pokud hovoříme o materiální rovnosti i v jiných oblastech diskriminace.⁷²

2.3.2. Evropská sociální charta a Revidovaná Evropská sociální charta

V roce 1961 podepsaly členské státy Rady Evropy Evropskou sociální chartu, která v roce 1965 nabyla účinnosti. Charta byla publikována pod č. 14/2000 Sb. m. s. Jedná se o mezinárodní smlouvu, která doplnila Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod o úpravu sociálních práv, čímž konkretizovala obsah evropského pojetí sociálního státu. Smluvní strany se zavázaly jako cíl své politiky vytvářet všemi vhodnými národními a mezinárodními prostředky podmínky pro účinné realizování určitých hospodářských a sociálních práv a v Chartě uvádí katalog devatenácti takových práv a svobod.

⁷² Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 56 – 58.

Charta s ohledem na rozdílnou úroveň členských států Rady Evropy nestanoví povinnost být ratifikována jako celek. Formuluje pouze minimální standard hospodářských a sociálních práv. Státy, které ratifikují Evropskou sociální chartu, mohou podle svých možností zvýšit úroveň jednotlivých práv. Státy přitom mají povinnost zabezpečit alespoň pět z uvedených sedmi základních (neopomenutelných) sociálních práv, jimiž jsou:

- a) právo na práci
- b) právo organizovat se
- c) právo na kolektivní vyjednávání
- d) právo na sociální zabezpečení
- e) právo na sociální a lékařskou pomoc
- f) právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu
- g) právo migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc.

Státy mohou ratifikovat i další, dobrovolně ratifikovatelná sociální práva, např.:

- a) právo na spravedlivé pracovní podmínky
- b) právo na spravedlivou odměnu za práci
- c) právo zaměstnaných žen na ochranu
- d) právo matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu.

Úmluva byla doplněna řadou dodatkových protokolů. V roce 1988 byl přijat **dodatkový protokol**, který rozšiřuje katalog v Chartě uvedených práv o právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví, právo na informace a konzultace, právo seniorů na sociální ochranu a právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí.

V roce 1996 byla jako reakce na sociální změny přijata **Revidovaná Evropská sociální charta**, která přebírá a dále rozvádí a konkretizuje sociální práva uvedená v Evropské sociální chartě a v dodatkových protokolech a obsahuje i některá nová práva.

K neopomenutelným sociálním právům, která jsou uvedena v Evropské sociální chartě, připojuje další dvě práva, a to:

- a) právo dětí a mladistvých osob na ochranu
- b) právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví.

Státy, které Revidovanou chartu ratifikují, si musí vybrat alespoň šest z devíti závazných článků (práv).

Dobrovolně ratifikovatelná sociální práva byla doplněna např. o právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení.

Tyto i další úmluvy Rady Evropy o lidských právech byly převzaty do komunitárního práva a do práva EU.

Závazky vyplývající z Charty podléhají administrativní kontrole. Liší se tak od soudní kontroly závazků, které plynou z Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Státy zasílají generálnímu tajemníkovi Rady Evropy zprávy v pravidelných, původně dvouletých, od roku 1992 čtyřletých intervalech. Tyto zprávy jsou prošetřovány **Evropským výborem pro sociální práva** jako nezávislým orgánem. Konečnou zprávu, která má formu doporučení, předkládá smluvním stranám Výbor ministrů.

V roce 1995 byl navíc zaveden systém kolektivních stížností. Takové stížnosti mohou podávat mezinárodní organizace zaměstnavatelů a odborů, mezinárodní nevládní organizace, které mají u Rady Evropy konzultativní statut, a vnitrostátní organizace, které zastupují zaměstnance a zaměstnavatele.⁷³

⁷³ Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 83 – 84.

3. Právo Evropské unie v oblasti zákazu diskriminace

Rovnost a zákaz diskriminace jsou požadavky natolik významné, že jejich naplnění patří mezi základní cíle Evropské unie.

K zabezpečení těchto cílů přijala Evropská unie mnohá legislativní opatření charakteru:

- závazného (nařízení, rozhodnutí, směrnice)
- doporučujícího (doporučení, závěry, sdělení)
- proklamativního (rezoluce, akční programy apod.).

Jejich účelem je harmonizovat právo jednotlivých členských států a tím vytvořit společný základ pro uplatňování jednotné politiky v přístupu k této sféře lidských práv.⁷⁴

Zejména směrnice hrají v oblasti rovných příležitostí zásadní roli. Jejich cílem je dosáhnout rovnosti, resp. rovného zacházení ve směrnici stanovených oblastech společenského života – v přístupu k zaměstnání, v odborném vzdělávání, v pracovních podmínkách, v sociálním zabezpečení apod. Předpokladem pro naplnění tohoto cíle je i účinné působení národních mechanismů k faktickému prosazení rovnosti. Účinnost ve směrnici obsažených ustanovení však do značné míry závisí na jejich správné a včasné implementaci členskými státy. Zde plní důležitou úlohu Komise, která sleduje, jak členské státy plní své implementační povinnosti. V případě negativního zjištění pak Komise vznáší podle článku 258 Smlouvy o fungování Evropské Unie (dříve čl. 226, resp. čl. 169 Smlouvy o založení ES) podnět k zahájení řízení před ESD.⁷⁵

Významnou úlohu ve vývoji řešení nejrozumnějších sporných otázek týkajících se diskriminace a rovného zacházení hraje **Soudní dvůr Evropské unie** (dále jen ESD). Soudní dvůr plní zásadní funkci při interpretaci norem práva Evropské unie. ESD vede řízení o tzv. předběžných otázkách podle článku 267 SFEU ve sporných otázkách výkladu či neplatnosti práva EU a také řízení na základě žalob Komise podaných proti

⁷⁴ Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R.: Evropské právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, str. 238.

⁷⁵ MPSV: Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 1. vydání. Praha: MPSV, 2005, str. 9.

členským státům pro porušení závazků vyplývajících ze Smluv⁷⁶ podle článku 258 SFEU (dříve čl. 226). V oblasti rovného zacházení se obzvláště rozvinulo např. soudcovské právo týkající se pojmů přímé a nepřímé diskriminace na základě pohlaví.

Na rozvoji soudcovského práva se podílí i občané EU tím, že se domáhají svých práv před národními soudy. Jelikož mnohé směrnice mají přímý účinek na práva občanů ES, mají tito možnost dovolávat se jich proti těm členským státům, které je do svých národních právních řádů buď implementovaly nesprávně, nebo je neimplementovaly vůbec.

3.1. *Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví v právu Evropské unie*

Zásada občanské rovnosti je základním principem občanské společnosti. Její nedílnou a velmi významnou součástí je i rovné postavení mužů a žen. Míra reálného dosažení rovnosti mužů a žen je jedním ze základních hledisek hodnocení celkové úrovně stavu společnosti. Přestože v současné době nejsou existující nerovnosti mezi příslušníky obou pohlaví v Evropské unii vnímány nijak dramaticky, je nepochybné, že se postavení žen na trhu práce výrazně nelepší a že nepříznivé trendy v úrovni jejich mzdového odměňování přetrvávají.⁷⁷

Zásada rovnosti představuje jedno ze základních práv a klíčový princip v právu EU a je jí přikládán maximální význam. Jde o legislativu, která je společná všem členským státům a má přednost před vnitrostátním právem.⁷⁸

3.1.1. Rovné postavení mužů a žen v primárním právu Evropské unie

Evropskoprávní úprava rovného postavení mužů a žen má svůj základ v primárním právu.

Rovnost mezi muži a ženami byla zakotvena již v **Římských smlouvách** z roku 1957⁷⁹, byla však omezena pouze na rovnou odměnu mužů a žen za stejnou práci.

⁷⁶ Smlouva o Evropské unii (SEU) a Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU).

⁷⁷ MPSV: Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie. 1. vydání. Praha: MPSV, 1998.

⁷⁸ Důvodová zpráva k novele zákoníku práce č. 155/2000 Sb.

Původním zdrojem práva na rovné zacházení s muži a ženami v zaměstnání je **článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství** (před přečíslováním přijetím Amsterodamské smlouvy se jednalo o článek 119; dále článek 141 ve znění Amsterodamské smlouvy; nyní se jedná o článek 157 ve znění Lisabonské smlouvy). Článek stanovil, že každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat. Odměnou se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby a že časová odměna za práci je na stejném pracovním místě stejná.

Zásada rovné odměny pro muže a ženy byla později rozvinuta, a to zejména díky judikatuře ESD, v rámci sekundárního práva do dalších oblastí týkajících se rovných příležitostí mužů a žen. Hlavním cílem tohoto ustanovení je zajišťovat a prosazovat princip rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty na území všech členských států.⁸⁰

V době vzniku Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství národní právní systémy většiny členských států diskriminaci na základě pohlaví výslovně nezakazovaly. Vzhledem k čistě ekonomické povaze EHS mělo zařazení článku 119 do Smlouvy o založení EHS za cíl především vypořádat se s ekonomickou konkurencí, jejíž výhoda se opírala o rozdíl ve mzdách vyplácených ženám a mužům. Článek 119 a v průběhu následujících let přijaté směrnice však prokázaly, že EHS není jen hospodářskou unií, ale že jeho cílem je též dosažení sociálního rozvoje, a to zejména v oblasti zlepšování životních a pracovních podmínek občanů členských států Společenství.⁸¹

⁷⁹ Římské smlouvy (Smlouva o založení EHS a Smlouva o založení Euratom) byly podepsány v Římě 25. března 1957 a v platnost vstoupily 1. ledna 1958.

⁸⁰ MPSV: Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 1. vydání. Praha: MPSV, 2005.

⁸¹ MPSV: Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 1. vydání. Praha: MPSV, 2005.

Článek 119 byl v roce 1997 změněn (a také přečíslován) **Amsterdamskou smlouvou**, která stanovila povinnost každého členského státu zajistit uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Orgány ES byly tímto článkem zmocněny k přijímání pozitivních opatření k uplatnění zásady stejných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání.

Významný přínos Amsterodamské smlouvy v oblasti rovného zacházení spočívá v tom, že princip rovnoprávnosti pohlaví byl povýšen mezi hlavní cíle Smlouvy o ES. Podle článku 2 patří podpora rovného zacházení pro muže a ženy k hlavním úkolům Společenství. V souladu s článkem 3, doplněným o odstavec 2, je povinností Společenství usilovat o odstranění nerovností a podporovat rovné zacházení s muži a ženami.⁸²

Amsterodamská smlouva dále přinesla do oblasti rovnosti a zákazu diskriminace zásadní změnu přijetím článku 13 Smlouvy ES (dnes článek 19 SFEU), který stanoví, že:

1. Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení Smluv a v rámci pravomocí svěřených Unii Smlouvami, může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

2. Odchylně od odstavce 1 mohou Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem přijmout základní zásady pro podpůrná opatření Unie, s vyloučením harmonizace právních předpisů členských států, jako základ pro činnosti, které přijímají členské státy, aby přispěly k naplnění cílů uvedených v odstavci 1.⁸³

Toto ustanovení rozšířilo diskriminační důvody upravené primárním právem EU a poskytlo prostor pro přijímání dalších směrnic, v nichž je diskriminace zakázána i z jiných důvodů, než pouze na základě pohlaví.⁸⁴ V přijetí článku 13 bývá někdy spatřována jistá konstitucionalizace konceptu lidských práv v rámci EU, jež byla

⁸² Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 99.

⁸³ Článek 13 (dnes článek 19 SFEU) byl rozšířen o druhý odstavec přijetím **Smlouvy z Nice** (2000).

⁸⁴ Jedná se zejména o směrnici Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

nejdříve zohledňována jako nepsané pravidlo, na začátku 90. let se dostala do Smlouvy o EU, když se tato smlouva k lidským právům přihlásila jako k základnímu konceptu, a poté přijetím článku 13 dostalo upevnění respektu k lidským právům svou formální podobu.

Přijetím článku 13 došlo k rozšíření diskriminačních důvodů, upravených primárním právem EU, od jednoho důvodu – pohlaví k zákazu diskriminace ze šesti základních důvodů – pohlaví, rasový nebo etnický původ, víra nebo světový názor, zdravotní postižení, věk a sexuální orientace.⁸⁵

Dne 13. prosince 2007 byla v Lisabonu podepsána **Lisabonská smlouva**. Smlouva byla ratifikována všemi členskými státy EU a dne 1. prosince 2009 vstoupila v platnost. Jejím cílem je zajistit do budoucna efektivní fungování Evropské unie, k čemuž jí poskytuje odpovídající právní rámec a nástroje.

Lisabonská smlouva byla přijata po neúspěchu Smlouvy o Ústavě pro Evropu, odmítnuté referendy v Nizozemsku a ve Francii v roce 2005. Lisabonská smlouva, na rozdíl od Ústavy pro Evropu, která měla dosavadní smlouvy nahradit, pouze mění stávající Smlouvu o Evropské unii (dále jen SEU) a Smlouvu o založení Evropského společenství (Smlouva o ES, nyní Smlouva o fungování Evropské unie, dále jen SFEU), které jinak zůstávají v platnosti.

Lisabonská smlouva je považována za další krok v inovačním procesu, započatém Maastrichtskou smlouvou (tj. SEU), v němž se Evropské (hospodářské) společenství mění v Evropskou (politickou) unii zahrnující společnou měnu, společnou zahraniční, bezpečnostní a obrannou politiku, společnou policejní a soudní politiku a společnou politiku vůči cizincům a uprchlíkům. Tento proces mění nejen kvalitativní, ale vzhledem k rozšiřování Evropské unie i kvantitativní dimenzi EU.

Lisabonská smlouva vkládá do preambule Smlouvy o EU druhý bod, kde označuje *rovnost* za jednu ze všeobecných hodnot. Článek 2 SEU stanoví, že „Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem,

⁸⁵ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 70 – 71.

nepřípustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů.“

Článek 3 odst. 3 SEU ukládá Unii „bojovat proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporovat sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte...“

Podle článku 8 SFEU „Unie při všech svých činnostech usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.“⁸⁶

SFEU v článku 10 ukládá Unii, aby se při vymezování a provádění svých politik a činností zaměřila na boj proti jakékoliv diskriminaci, a to na základě:

- pohlaví,
- rasy nebo etnického původu,
- náboženského vyznání nebo přesvědčení,
- zdravotního postižení,
- věku nebo
- sexuální orientace.

Článek 157 SFEU ve znění Lisabonské smlouvy stanoví, že:

1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.
2. „Odměnou“ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že:
 - a) odměna za stejnou práci se vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;
 - b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.
3. Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímají opatření k uplatnění zásady

⁸⁶ Podpora rovného zacházení s muži a ženami byla coby úkol Společenství uložena již Amsterdamskou smlouvou.

rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.

4. S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.

Toto ustanovení SFEU nemá pouze ekonomický charakter, ale jeho plnění je nedílnou součástí obecných cílů Evropské unie a je součástí základů, na kterých je Evropská unie postavena.⁸⁷

Podle judikatury ESD⁸⁸ má článek 157 *přímý účinek*, občan EU se ho tedy může dovolávat přímo, jestliže jeho členský stát neprovedl dostatečně zásadu či pravidlo, jež je v takovém ustanovení primárního práva upraveno. Vždy, když členský stát neaplikuje zásadu rovné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci a ani uplatnění rovného odměňování prostřednictvím vnitrostátního práva nevymáhá, nastupuje přímý účinek článku 157. Přímý účinek rovnosti mezi muži a ženami v odměňování a zaměstnání má tedy velký význam pro aplikaci této zásady v konkrétních případech.

Primární právo EU doznalo v oblasti rovného postavení mužů a žen značného vývoje, a to zejména vzhledem k judikatuře ESD. Soudní dvůr v rozhodnutí ve věci *Defrenne*, ale i v dalších svých rozhodnutích konstatoval, že rovnost zakotvená v článku 119 Smlouvy ES (resp. 157 SFEU) patří mezi cíle Společenství. Tyto cíle jsou nejen ekonomické, ale představují i sociální aspekty rozvoje Společenství. ESD navíc ve svém pozdějším rozhodnutí *C-50/96 Deutsche Telecom AG*⁸⁹ uvedl, že článek 141 Smlouvy ES představuje vyjádření základního lidského práva.

Tento vývoj byl potvrzen v rozhodnutí *C-144/04 Mangold*.⁹⁰ Zde ESD označil princip rovného zacházení (resp. princip rovnosti na základě věku) za ústavní princip

⁸⁷ Viz judikatura ESD, např. rozsudek ESD z 8. dubna 1976 *C - 43/75 Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*.

⁸⁸ Například rozhodnutí ve věci *Defrenne*.

⁸⁹ Rozsudek ESD z 10. února 2000 *C-50/96 Deutsche Telecom AG proti Lilli Schröder*.

⁹⁰ Rozsudek ESD z 22. listopadu 2005 *Werner Mangold proti Rüdiger Helm*.

v rámci komunitárního práva.⁹¹ Jedná se o princip, který se uplatňuje nezávisle na tom, zda k jeho provedení přijme zákonodárce Společenství podrobnější právní úpravu. Podle ESD „nemůže být dodržování obecné zásady rovného zacházení, zvláště na základě věku, jako takové závislé na uplynutí lhůty poskytnuté členskými státy k provedení směrnice, jež má stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě věku.“ Rozsudek je považován za velmi problematický a vyvolal vlnu kritiky, a to jak ze strany právní akademie, tak i ze samotného Soudního dvora, když se k němu vyjadřovali generální advokáti, a to i po jeho vydání.⁹² Například generální advokát Mazák podrobil rozhodnutí *Mangold* kritice ve svém stanovisku k věci *C-411/05 Palacois de la Villa*.⁹³

Rozhodnutí *Mangold* a diskuze o něm potvrdily, že obecný princip rovnosti je nepochybně jedním ze základních principů, na němž je EU postavena, nicméně zůstalo otázkou, zda lze pod pojem rovnost zahrnout i jednotlivé „složky“ tohoto principu, tedy rovnost bez ohledu na některý z diskriminačních důvodů.⁹⁴

S rozsudkem v případě *Mangold* úzce souvisí rozhodnutí ve věci *Lindorfer* (viz kapitola 3.1.2.4.).

V roce 2000 byla přijata **Listina základních práv Evropské unie**, dokument zakotvující katalog základních lidských práv. Listina se měla stát součástí Smlouvy o

⁹¹ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 66.

⁹² Komárek, J.: Mangold v opačném gardu – Zákaz diskriminace na základě věku ze strany orgánů Společenství a rozsah aplikace tohoto principu. 2007. Dostupné na http://www.mosquito-net.eu/documents/Komarek_SR-2007-08_2007-09.pdf.

⁹³ Generální advokát Mazák ve svém stanovisku mimo jiné uvádí, že „při bližší analýze je skutečně smělým návrhem a významným posunem vyvozovat pouze z obecné zásady rovného zacházení existenci zvláštního zákazu na základě věku – nebo jakéhokoli jiného zvláštního druhu diskriminace, který je uveden v článku 1 směrnice 2000/78/ES. ... Podle běžně uznávané definice, jakož i ustálené judikatury vyžaduje obecná zásada rovného zacházení nebo zákazu diskriminace to, aby se nezacházelo se srovnatelnými situacemi rozdílně a s různými situacemi stejně. ... Obecnou zásadu zákazu diskriminace odlišuje od zvláštního zákazu konkrétního druhu diskriminace v podstatě to, že ve druhém z uvedených případů je kritérium, na kterém diskriminace nemůže být oprávněně založena, již výslovně označeno. Je proto již určeno, že diferenciaci nemůže být založena na základě státní příslušnosti, pohlaví, věku nebo jakékoliv jiné „řady“ diskriminačních důvodů uvedené ve znění dotčeného zvláštního zákazu. Naopak, obecný zákaz diskriminace ponechává otevřenou otázku, které důvody diferenciaci jsou přijatelné. Tato otázka byla v průběhu času zjevně zodpovězena různými způsoby a v současnosti je předmětem pokračujícího vývoje jak na vnitrostátní, tak i mezinárodní úrovni.“

⁹⁴ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 67.

Ústavě pro Evropu, která však nebyla schválena v referendech v Nizozemí a ve Francii. Listina nyní tvoří součást Lisabonské smlouvy.⁹⁵

Přínos Listiny spočívá zejména v tom, že představuje první ucelený katalog lidských práv přijatý na půdě EU, který se navíc s nabytím účinnosti Lisabonské smlouvy stal součástí primárního práva EU. Váhu Listiny potvrzuje skutečnost, že ačkoli nebyla donedávna právně závazným dokumentem, přesto byla poměrně často citována nejen v odborné literatuře, ale také v judikatuře ESD.⁹⁶

Listina je prvním právně závazným uceleným katalogem lidských práv, který byl v rámci EU přijat a stal se *součástí primárního práva*.

Listina upravuje rovnost v samostatné hlavě III. Nejprve je v článku 20 upravena rovnost před zákonem: „Před zákonem jsou si všichni rovni.“

Článek 21 upravuje obecný zákaz diskriminace, kdy zakazuje jakoukoli diskriminaci založenou zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci. V oblasti působnosti Smluv se zakazuje jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti. Jedná se tedy o úpravu širší, než jaká je obsažena v článku 19 SFEU.

Rovnost žen a mužů je upravena v článku 23, který ukládá povinnost zajistit rovnost žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Toto ustanovení umožňuje přijetí pozitivních opatření, když stanoví, že zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.

Podle článku 47 každý, jehož práva a svobody, které zaručuje právo EU, byly porušeny, má za podmínek stanovených Listinou právo na účinnou soudní ochranu. Každý má právo na to, aby jeho věc v přiměřeně blízké době spravedlivě a veřejně projednal nezávislý a nestranný soud, který byl předem ustanoven zákonem. Každý má dále právo poradit se, být obhajován a zastupován. Bezplatná právní pomoc je

⁹⁵ Česká republika si vyjednala výjimku z platnosti Listiny základních práv Evropské unie kvůli obavě z prolomení Benešových dekretů; prezident Václav Klaus z tohoto důvodu odmítl Lisabonskou smlouvu bez této výjimky podepsat. Stejnou výjimku si už dříve vyjednalo i Polsko a Spojené království.

⁹⁶ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 73 – 74.

poskytována všem, kteří nemají dostatečné prostředky, je-li to nezbytné k tomu, aby jim byl zajištěn skutečný přístup ke spravedlnosti.⁹⁷

Lze říci, že Listina základních práv EU pojímá zásadu rovnosti a zákazu diskriminace jako jeden ze základních principů, na nichž je Evropská unie postavena.

Judikatura

Rozsudek 43/75 G. Defrenne II proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena

Paní Defrenne pracovala od roku 1951 jako letuška u belgické státní letecké společnosti. V roce 1968 skončil její pracovní poměr na základě článku 5 pracovní smlouvy. Tento článek stanovil, že pracovní poměr ženského personálu končí bez výpovědi dnem, ve kterém zaměstnankyně dosáhla věku 40 let. Defrenne se obrátila na bruselský soud pro pracovní záležitosti se žalobou o náhradu škody utrpěné na výdělku, příspěvku při skončení pracovního poměru a penzi z důvodu, že jako letuška („air hostess“) nedostávala stejnou odměnu jako mužští členové letového personálu („cabin stewards“), ačkoli vykonávala stejné pracovní povinnosti. Jelikož veškeré nároky Defrenne byly zamítnuty jako neopodstatněné, odvolala se proti rozsudku k vyššímu pracovnímu soudu v Bruselu, který rozsudek pracovního soudu prvního stupně ve druhém a třetím bodě žaloby potvrdil. Pokud jde o otázku rozdílnosti mezd, odvolací soud se v roce 1975 obrátil na ESD s předběžnou otázkou.

ESD v rozhodnutí uvedl, že článek 119 SES, kterým se zavádí princip rovného odměňování pro muže a ženy za práci stejné hodnoty, zahrnuje svým rozsahem nejen sféru veřejnoprávní, ale že v souladu s ním musí být uzavírány i individuální pracovní a také kolektivní smlouvy.

Soud v rozhodnutí ve věci Defrenne stanovil, že článek 119 SES (nyní článek 157 SFEU) Smlouvy má přímý účinek. Ustanovení článku 119 SES se vztahuje nejen na činnost orgánů veřejné správy, ale také na uzavírání individuálních pracovních a kolektivních smluv.

⁹⁷ Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 102.

Soud prohlásil, že přijetí článku 119 SES sledovalo dvojí účel, a to ekonomický a společenský. Ve smyslu ekonomickém je cílem článku 119 SES zajistit, aby zaměstnavatelé v členských státech, které implementovaly zásadu rovné odměny, netrpěli znevýhodněním v hospodářské soutěži oproti těm zaměstnavatelům, kteří ještě neodstranili mzdovou diferenciaci mezi muži a ženami za stejnou nebo rovnocennou práci. Ve smyslu sociálním má pak tento článek napomoci sociálnímu pokroku a zlepšování životních a pracovních podmínek. Soud tím dal najevo, že zásada rovného odměňování je jedním ze základních principů Evropského společenství.

Soud v rozsudku potvrdil, že je třeba rozlišovat mezi přímou a otevřenou diskriminací, kterou lze rozpoznat za pomoci hledisek stejné práce a rovné odměny, o kterých se hovoří v uvedeném článku, a nepřímou a skrytou diskriminací, kterou lze rozpoznat pouze na základě prováděcích ustanovení komunitárního nebo národního charakteru.

Rozsudek ve věci *Defrenne* byl jedním z prvních zásadních rozhodnutí Soudu v oblasti diskriminace. Byl také výrazným mezníkem pro počátek rozvoje judikatury Soudu jako zdroje komunitárního práva. Soud zde stanovil, že princip rovné odměny pro muže a ženy uvedený v článku 119 SES (nyní článku 157 SFEU) je přímo účinný, jednotlivci se ho tedy mohou dovolat přímo před národními soudy. Tento přímý účinek se však omezuje pouze na přímou a otevřenou diskriminaci. Vztah nepřímé a skryté diskriminace a principu přímého účinku byl objasněn později v rozsudcích *96/80 Jenkins* a *170/84 Bilka*. Ani v těch oblastech, kde článek 119 SES nemá přímý účinek, jej nelze vykládat tak, že se na tyto oblasti vztahuje výlučně národní právo, neboť prosazení principu rovné odměny lze v těchto oblastech dosáhnout kombinací ustanovení komunitárního a národního práva.⁹⁸

Rozsudek 170/84 Bilka - Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz

Rozsudek ESD ve věci *Bilka – Kaufhaus* se týkal případu německé firmy, která zpřístupňovala systém zaměstnaneckého pojištění pouze svým zaměstnancům pracujícím po určitou dobu na plný úvazek. Žalobkyně paní Weber, která nemohla čerpat výhody z tohoto systému, protože pracovala na částečný úvazek, argumentovala

⁹⁸ *Lyčka, M. a kol.*: Komentovaná rozhodnutí soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde Praha, a.s., 2010, str. 414 – 415.

ustanovením článku 119 SES. Žalobkyně tvrdila, že požadavek minimální doby práce na plný úvazek jako podmínka zapojení do systému zaměstnaneckého pojištění znevýhodňuje ženy, protože ty jsou z důvodu péče o rodinu a děti mnohem častěji než muži nuceny uzavírat kratší pracovní úvazky.

Soudní dvůr se ve svém rozsudku přiklonil na stranu žalobkyně. Uvedl, že společnost porušuje čl. 119, jestliže vylučuje zaměstnance pracující na částečný úvazek ze svého systému zaměstnaneckého penzijního pojištění, pokud takové vyloučení dopadá na výrazně vyšší počet žen než mužů, ledaže tato společnost prokáže, že je vyloučení založeno na objektivně zdůvodnitelných faktorech, které nejsou spojeny s diskriminací na základě pohlaví.

Na základě tohoto rozhodnutí a dalších rozsudků, které se zaměřovaly především na znevýhodnění žen pracujících na částečný úvazek (např. rozsudky *96/80 Jenkins* či *C-77/02 Steinicke*), pak byla do směrnic týkajících se zákazu diskriminace vložena definice *nepřímé diskriminace*. Tou se rozumí situace, kdy existuje navenek neutrální jednání, které však ve svých důsledcích diskriminuje. Nepřímou diskriminaci lze ospravedlnit, pokud pro zavedení určitého nepřímo diskriminačního opatření existuje skutečná potřeba a prostředky k jeho dosažení jsou vhodné a nezbytné.⁹⁹

3.1.2. Rovné postavení mužů a žen v sekundárním právu Evropské unie

3.1.2.1. Zásada rovných příležitostí a rovného zacházení

Směrnice Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Tato směrnice byla přijata jako jedna z posledních směrnic ve vývoji právní úpravy rovného postavení mužů a žen. Vzhledem k tomu, že ruší některé směrnice, o nichž bude dále pojednáno, je vhodné se jí zabývat jako první a začít tak v podstatě od konce.

⁹⁹ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 142 – 143.

Směrnice Rady č. 2006/54/ES, tzv. *recast* směrnice, byla po dlouholetých diskuzích přijata Radou především v zájmu srozumitelnosti právní úpravy v oblasti zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Přijetím této směrnice došlo ke sloučení hlavních právních předpisů v této oblasti, které byly podstatným způsobem měněny, a dále některých nových prvků vyplývajících z judikatury ESD do jednoho dokumentu, s cílem posílit právní jistotu. S účinností od 15. srpna 2009 došlo podle článku 34 *recast* směrnice ke zrušení těchto dosud platných směrnic:

- Směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se stejné odměny pro muže i ženy
- Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
- Směrnice Parlamentu č. 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
- Směrnice Rady č. 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení pracovníků
- Směrnice Rady č. 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice Rady č. 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení pracovníků
- Směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

Tyto směrnice mají za sebou nejen dlouhou historii, ale také bohatou judikaturu, a proto se jimi budu i přes jejich zrušení v textu práce dále zabývat.

Směrnice 2006/54/ES se ve svém úvodu odvolává na ustanovení Smlouvy ES, a to na články 2 a 3 odst. 2, kde se stanoví rovnost mezi muži a ženami jako základní zásada práva ES, a na ustanovení článku 141 odst. 3 Smlouvy ES, které tvoří právní základ pro přijímání opatření Společenství, kterými se zajistí uplatňování zásady

rovných příležitostí a rovného zacházení v oblasti zaměstnání a povolání, včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci, a dále na judikaturu ESD. Tato směrnice se také odvolává na články 21 a 23 Listiny základních práv EU, které rovněž zakazují jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví a ustanovují právo na rovné zacházení s muži a ženami ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

Směrnice v odůvodnění výslovně stanoví, že zásada stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci, stanovená v článku 141 Smlouvy ES a rozvíjená ustálenou judikaturou ESD, představuje významné hledisko zásady rovného zacházení s muži a ženami a podstatnou a nezbytnou součást *acquis communautaire*, včetně judikatury Soudního dvora týkající se diskriminace na základě pohlaví. Směrnice Rady č. 2006/54/ES je pak provedením zásady zde obsažené.

Účelem směrnice 2006/54/ES je zajistit zavedení *zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání*. Obsahuje ustanovení k provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a k odbornému vzdělávání, pracovní podmínky, včetně odměny, a systémy sociálního zabezpečení pracovníků.

Členské státy musí přijmout veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby:

- a) byly zrušeny všechny právní a správní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení;
- b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku, nebo aby byla změněna ustanovení individuálních nebo kolektivních smluv nebo dohod, vnitřních řádů podniků a statutů svobodných povolání a organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů nebo jakýchkoliv jiných ujednání, která odporují zásadě rovného zacházení;
- c) systémy sociálního zabezpečení pracovníků obsahující taková ustanovení nemohly být schváleny ani rozšířeny správními opatřeními.

Recast směrnice, stejně jako novější směrnice, reagovala na judikaturu ESD, a to v těchto aspektech:

- Za účelem ověření toho, zda pracovníci vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci, by mělo být určeno, zda lze s ohledem na řadu faktorů včetně povahy práce, odborného vzdělávání a podmínek práce považovat situaci pracovníků za

srovnatelnou; zásada stejné odměny se neomezuje jen na situace, kdy muži a ženy pracují pro stejného zaměstnavatele.

- Pro provádění zásady rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků by měla být přijata zvláštní opatření, která by zároveň jasně vymezila její rozsah.
- Zásada stejné odměny se vztahuje na důchodový systém pro státní zaměstnance, pokud dávky, které mají být v rámci tohoto systému pracovníkovi vypláceny, mu jsou vypláceny na základě jeho zaměstnaneckého poměru s veřejným zaměstnavatelem.
- Nepříznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřstvím představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví. Je legitimní chránit tělesný stav ženy během těchto období a také zavádět opatření na ochranu mateřství jako prostředek dosažení skutečné rovnosti.
- Je vhodné přijmout výslovné ustanovení týkající se ochrany zaměstnaneckých práv žen na mateřské dovolené. Úprava mateřské dovolené obsažená ve směrnici zajišťuje nárok ženy na mateřské dovolené vrátit se po skončení mateřské dovolené na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti. Směrnice také upravuje otcovskou dovolenou a dovolenou v případě osvojení, což představuje určitou novinku ve srovnání s dosavadní úpravou v právu EU.
- Pro účinné prosazování zásady rovného zacházení je důležité přijmout pravidla o důkazním břemenu. Směrnice č. 2006/54/ES obsahuje úpravu důkazního břemene, původně obsaženou ve směrnici č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Ukládá členským státům povinnost zajistit, aby v případě, kdy se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Je také možné, aby členské státy přijaly pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější. Členské státy ale nemusí zásadu o důkazním břemenu žalobce uplatňovat na řízení, v nichž zjišťování skutkové

podstaty přísluší soudu nebo příslušnému orgánu. Tato ustanovení se však nevztahují na trestní řízení (nestanoví-li členské státy jinak).

- Členské státy mají podle směrnice povinnost určit jeden nebo více subjektů pověřených podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví. Tyto subjekty mohou být součástí orgánů odpovědných za ochranu lidských práv nebo ochranu práv osob na vnitrostátní úrovni.
- Členské státy mají také povinnost stanovit systém účinných, přiměřených a odrazujících sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice, včetně možné náhrady škody poškozenému. Mají povinnost zavést do svého právního řádu opatření nezbytná pro zajištění skutečné a účinné náhrady nebo vyrovnání škody, kterou utrpěla osoba poškozená v důsledku diskriminace na základě pohlaví, a to způsobem, který je odrazující a přiměřený utrpěné škodě. Taková náhrada nebo vyrovnání nesmějí být předem omezeny stanovením horní hranice. Výjimkou jsou případy, kdy zaměstnavatel může prokázat, že jediná škoda utrpěná žadatelem v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice je odmítnutí vzít v úvahu jeho žádost o zaměstnání.¹⁰⁰

Směrnice umožňuje přijímání pozitivních opatření, když stanoví, že členské státy mohou zachovat opatření nebo přijmout nové pozitivní kroky ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy za účelem zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě a v praxi.

Směrnice ukládá členským státům povinnost zajistit, aby všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení, byly dostupné opravné prostředky, a to i tehdy, když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily. Členské státy mají také povinnost zajistit, aby sdružení, organizace nebo jiné právnické osoby, které mají v souladu s kritérii stanovenými jejich vnitrostátními právními předpisy oprávněný zájem na zajištění dodržování této směrnice, mohly se souhlasem žalobce jeho jménem nebo na jeho podporu jednat v jakémkoli soudním nebo správním řízení určeném pro vymáhání plnění povinností podle této směrnice.

¹⁰⁰ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 84 – 86.

Směrnice také ukládá členským státům podporovat sociální dialog mezi sociálními partnery i nevládními organizacemi s cílem posilovat rovné zacházení. Mohou také podpořit sociální partnery, aby podporovali rovnost mezi muži a ženami a pružné pracovní režimy s cílem usnadnit sladění pracovního a soukromého života.

Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (změněna Směrnicí Rady č. 2002/73/ES ze dne 23. září 2002)

Směrnice 76/207/EHS je základním dokumentem vztahujícím se k zásadě rovných příležitostí mužů a žen a k zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Zaměřuje se na oblast rovných příležitostí v otázkách přístupu k zaměstnání a odborné přípravě, pracovních podmínkách, postupu v zaměstnání a sladění rodinných a pracovních povinností. Směrnice byla s účinkem od 15. srpna 2009 zrušena a nahrazena kapitolou 3 směrnice 2006/54/ES.

K aplikaci směrnice významně přispěl Evropský soudní dvůr, který jejím výkladem formuloval některé podstatné principy zákazu diskriminace.

Cílem směrnice bylo „...uvést v platnost v členských zemích zásadu stejného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně služebního povýšení, a k odborné přípravě a pokud jde o pracovní podmínky.“

Článek 2 směrnice definoval zásadu stejného zacházení jako stav, kdy neexistuje jakákoli diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímo či nepřímo, s odvoláním zejména na manželský či rodinný stav.

Dokazovat přímou diskriminaci z důvodu pohlaví je pro zaměstnance většinou velmi obtížné. Ještě obtížnější je však prokazovat diskriminaci nepřímou. Směrnice 76/207/EHS pojem diskriminace nedefinovala.¹⁰¹ Učinil tak až ESD, který nepřímou diskriminaci popsal jako situaci, kdy „právní úprava je sice pojata jako neutrální, ale ve skutečnosti poškozuje procentuálně podstatně více žen než mužů.“ V roce 1997 pak byla tato definice zakotvena ve směrnici č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Podle této definice dochází k nepřímé diskriminaci

¹⁰¹ Směrnice Rady č. 2006/54/ES již definici nepřímé diskriminace obsahuje.

tam, kde zjevně neutrální opatření, kritérium či praxe znevýhodňuje podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium či praxe je vhodné a nezbytné a může být ospravedlněno objektivními faktory, které se netýkají pohlaví. Typickým příkladem nepřímé diskriminace je jakékoli neúměrné zvýhodnění zaměstnanců na částečný úvazek ve srovnání se zaměstnanci na plný úvazek, jestliže bylo objektivně zjištěno, že zaměstnání na částečný (zkrácený) úvazek vykonávají v naprosté většině ženy.

Implementace směrnice Rady č. 76/207/EHS, zejména pak v článku 2 odst. 1 obsažené zásady stejného zacházení, byla hlavním cílem harmonizační novely zákoníku práce č. 155/2000 Sb.

Byly připuštěny výjimky z principu stejného zacházení, a to výjimky jak pozitivní, tak negativní. Podle směrnice je možné, aby vnitrostátní úprava stanovila, že se působnost směrnice nebude vztahovat na ty pracovní činnosti a odbornou přípravu k nim, k jejichž výkonu je nezbytné zaměstnání osoby určitého pohlaví. Jedná se tedy o negativní výjimku z diskriminace. Jde o objektivně odůvodněné případy, kdy zaměstnavatel může na dané pracovní místo přijmout pouze osobu určitého pohlaví, neboť její pohlaví je rozhodujícím faktorem pro výkon dané činnosti (např. ženské pohlaví pro výkon práce manekýnky předvádějící dámské oblečení). Může se jednat i o vymezená povolání, kde je možné určité ohrožení zdraví, a to zejména u žen (např. podzemní těžba). Proto mají podle ESD členské státy EU sestavit, vést a pravidelně aktualizovat seznam povolání a prací, které jsou pro některé pohlaví zakázány. V České republice tak činí zákoník práce v § 238, kde jsou uvedeny zákazy některých prací pro zaměstnankyně, a dále též vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb. Adekvátně tomuto seznamu má být podle ESD sestaven seznam studijních a učebních oborů, které jsou omezeny pouze pro jedno pohlaví. Všechna ostatní povolání a studijní a učební obory mají být zpřístupněny oběma pohlavím bez rozdílu.

Podle směrnice členské státy EU mohou ve svých národních právních řádech posílit ochranu žen s ohledem na těhotenství a mateřství. Legitimitu této ochrany potvrdil již několikrát i ESD. Členskými státem je ponecháno na vůli, jaká opatření přijmou proto, aby byly ženám kompenzovány nevýhody, které jim ve srovnání s muži vznikají při snaze uchovat si svá pracovní místa. V českém právním řádu je tato oblast upravena např. v zákoníku práce v § 238 až § 242.

Směrnice také stanovila výjimku charakteru tzv. pozitivní diskriminace. Podle této výjimky „...směrnice není na úkor opatření k rozvoji stejných příležitostí pro muže i ženy, zejména odstraňováním existujících nerovností postihujících příležitosti žen v oblastech uvedených v článku 1 odst. 1.“ O tom, jaký rozsah a charakter mají opatření k zajištění rovných příležitostí mít, byl dlouho veden spor (viz dále rozhodnutí ve věcech *C-450/93 Kalanke* a *C-409/95 Marschall*).

Směrnice 76/207/EHS stanovila, že u zaměstnance „...nedojde k žádné diskriminaci z důvodu pohlaví, pokud jde o podmínky, včetně kritérií výběru, pro přístup ke všem zaměstnáním nebo pracovním místům, nezávisle na sektoru nebo odvětví činnosti, a ke všem stupňům hierarchie pracovních funkcí.“ V praxi se toto ustanovení dotýká především uzavírání pracovního poměru. ESD se těmito otázkami diskriminace několikrát zabýval (např. v případech *C-222/84 Johnston*, *C-177/88 Dekker*, *C-14/83 von Colson a Kamann* či *C-196/02 Nikoloudi*).

Směrnice uložila členským státům povinnost zajistit uvedení veškerých právních předpisů do souladu se zásadou stejného zacházení a spolu s tím zároveň i zrušení všech ustanovení kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv a vnitřních předpisů, která budou v rozporu se zásadou stejného zacházení. Pro úplnou implementaci je tedy zapotřební i součinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Zaměstnanec nesmí utrpět žádnou újmu z důvodu pohlaví při přístupu k odbornému poradenství, odborné výchově, pokročilé odborné výchově a rekvalifikaci. To se vztahuje jak na přístup ke vzdělání a odborné přípravě obecně před vstupem do zaměstnání, tak i na přístup ke vzdělání během pracovního poměru. Členské státy jsou povinny zajistit soulad veškerých vnitrostátních předpisů s touto zásadou.

Mužům i ženám směrnice zaručila stejné podmínky bez diskriminace z důvodu pohlaví, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek upravujících propuštění. Členské státy mají povinnost zajistit soulad veškerých vnitrostátních předpisů, kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv a vnitřních předpisů s touto zásadou. K tomuto článku se vztahuje řada rozsudků vydaných ESD, např. případ *C-345/89 Ministère Public proti Alfredu Stoeckelovi*, *C-179/88 Hertz* apod.

Ženy a muži by tedy, s výjimkou ochrany těhotenství a mateřské péče o malé děti po dobu základní mateřské dovolené, měli mít stejné pracovní podmínky, resp.

stejně příležitosti. V českých pracovněprávních předpisech bylo v tomto směru dosaženo pokroku v roce 1994 novelou zákoníku práce č. 65/1965 Sb., kdy byl v České republice zrušen zákaz noční práce žen. Do přijetí harmonizační novely zákoníku práce č. 155/2000 Sb. naopak některá ustanovení zákoníku práce, např. § 48 odst. 1 písm. d), nepřímo diskriminovala muže, když nadměrně chránila a zvýhodňovala ženy a na roveň jim kladla pouze osamělé muže.

Směrnice uložila členským státům EU povinnost zavést do národních právních řádů opatření nezbytná k tomu, aby všem osobám, které se cítí poškozeny v důsledku nedodržení zásady stejného zacházení ze článků 3, 4 a 5 směrnice, bylo umožněno domáhat se svých nároků soudní cestou poté, co se mohly uchýlit k jiným kompetentním orgánům. Tuto povinnost ukládají i ostatní směrnice v oblasti rovného zacházení. V českém právním řádu toto v obecné rovině umožňuje ustanovení § 11 občanského zákoníku (ochrana osobnosti). Právní prostředky ochrany před diskriminací upravuje ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona.

Státům EU bylo uloženo přijmout opatření k ochraně zaměstnanců proti propuštění zaměstnavatelem, jehož motivem by byla stížnost dotyčného zaměstnance uvnitř podniku či jakékoli právní řízení podniknuté s cílem vynutit dodržování zásady rovného zacházení. V českém právním řádu lze za takovou ochranu do určité míry považovat § 52 zákoníku práce, který taxativně uvádí důvody, pro které lze dát zaměstnanci výpověď. Rozšíření těchto důvodů nelze dohodnout ani v kolektivní smlouvě. Antidiskriminační zákon pak v § 4 odst. 3 upravuje pronásledování (viz kapitola 4.2.3.).

Judikatura

Rozsudek 152/84 M. H. Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority

Paní Marshall, která pracovala jako dietetička u státního zdravotního ústavu ve Spojeném království, byla propuštěna s odůvodněním, že jako žena dovršila důchodový věk. Se svým propuštěním nesouhlasila, neboť v něm spatřovala rozpor se směrnicí 76/207/EHS. Její zaměstnavatel, resp. britská vláda, oponovali tvrzením, že jednotlivec

se nemůže před vnitrostátními soudy dovolávat práv, která pro něj z této směrnice plynou, neboť směrnice může ukládat povinnosti jen členskému státu v postavení orgánu veřejné moci.

Soud rozhodl, že bezpodmínečná a dostatečně určitá ustanovení směrnice, která nebyla členským státem implementována do konce stanoveného období, nebo nebyla implementována správně, mají *přímý účinek* a jednotlivci se jich mohou proti tomuto členskému státu dovolávat. Ostatně by ani nebylo slučitelné se závaznou povahou směrnic ve smyslu článku 189 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství (nyní článek 288 SFEU), pokud by se členský stát zbavil povinností uložených směrnicí jen proto, že ji neimplementoval. Tato závazná povaha směrnic však vytváří povinnosti jen vůči členskému státu, kterému je směrnice adresována; směrnice nemůže ukládat povinnosti jednotlivci. Není přitom významné, zda členský stát vystupuje jako zaměstnavatel nebo jako orgán veřejné moci. Členský stát totiž nemůže mít výhodu z vlastního selhání směrnicí řádně a včas implementovat. Ustanovení směrnice 76/207/EHS jsou podle soudu dostatečně přesná, neboť zakazují diskriminaci zaměstnanců na základě pohlaví obecným způsobem a jednoznačnými slovy, a jsou také bezpodmínečná, neboť neumožňují členským státům, aby omezily princip rovného zacházení mezi zaměstnanci. Soud tak odmítl argumenty britské vlády a státního zdravotního ústavu a uzavřel, že citovaná směrnice má přímý účinek. Jednotlivci se podle ESD mohou odvolat na ustanovení článku 5 odst. 1 směrnice 76/207/EHS, které zakazuje jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví ve vztahu k pracovním podmínkám, včetně podmínek propouštění, v situaci, kdy stát vystupuje jako zaměstnavatel, aby tak vyloučili aplikaci jakéhokoli ustanovení národního práva, které je s touto směrnicí v rozporu.

Význam rozhodnutí ve věci *Marshall* spočívá v tom, že ESD zde formuloval podmínky, za kterých mohou mít ustanovení směrnic *přímý vertikální účinek*, tj. kdy se jich může dovolávat jednatel vůči členskému státu. Jde o vzestupný vertikální účinek, neboť plnění směrnic se nemohou dovolávat členské státy vůči jednotlivcům. Přímý účinek mají pouze ta ustanovení směrnice, která jsou bezpodmínečná a jasná a ze kterých občanům plynou práva, na nichž mohou založit svá podání.

Soud zároveň vyloučil *přímý horizontální účinek směrnic*, tj. jejich závaznost ve vztazích mezi jednotlivci. Směrnice se tak odlišují od primárního práva, v němž je

přímý horizontální účinek v zásadě možný.¹⁰² Přímý účinek směrnic se týká pouze povinnosti členských států implementovat směrnici a nevztahuje se tedy nijak na soukromoprávní spory, neboť soukromé osoby ani za implementaci směrnic nenesou odpovědnost. Tato zásada byla do jisté míry prolomena rozhodnutím ve věci *Mangold*, kde byl přímý účinek směrnic konstatován i v souvislosti se soukromoprávním vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nikoli jen ve vztahu mezi jednotlivcem a státem.

Jak uvádí K. Koldinská, přímý účinek směrnic podtrhuje jejich právní závaznost, přičemž členské státy mohou zvolit pro ně nejvhodnější způsob, jak požadavky směrnic implementovat do svého právního řádu. Volba způsobu implementace je nicméně v současné době do určité míry omezena stále se zvyšující precizností a bezpodmínečností hmotněprávních ustanovení směrnic.

Někteří autoři přitom od přímého účinku odlišují tzv. *nepřímý horizontální účinek*. Ten bývá vyvozován z některých rozhodnutí ESD, která stanoví obecnou povinnost státu, především pak soudů, vykládat národní úpravu transponující směrnice ve světle těchto směrnic, a to i bez existence přímo účinných ustanovení směrnice. Výsledkem by mělo být zachování cíle a účelu dané směrnice při aplikaci vnitrostátního práva.¹⁰³

Rozsudek C-450/93 E. Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen

Spor ve věci *Kalanke* vznikl, když do konečné fáze výběrového řízení na funkci ředitel odboru Parků Brémy byli vybráni dva kandidáti, pan Kalanke, žalobce v původním řízení, držitel diplomu v oboru zahradnictví, který od roku 1973 pracoval jako zaměstnanec v oddělení parků a působil zde jako stálý asistent úseku, a paní Glissmann, rovněž držitelka diplomu v oboru zahradnictví, která byla od roku 1975 také zaměstnána v oddělení Parků. Výbor zaměstnanců zamítl povýšení Kalankeho, které navrhoval odbor správy parků. Výbor zaměstnanců uvedl, že řízení selhalo, a odvolal se ke smírčí komisi. Komise pak v rozhodnutí pro zaměstnavatele závazném,

¹⁰² Lyčka, M. a kol.: Komentovaná rozhodnutí soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde Praha, a.s., 2010, str. 22 – 24.

¹⁰³ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 80 – 81.

Též Whelanová, M.: Rovnost a zákaz diskriminace v právu Evropských společenství. In Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.): Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 141 – 142.

rozhodla, že oba kandidáti mají stejnou kvalifikaci a že přednost by měla být dána ženské uchazečce. Kalanke se obrátil na pracovní soud, kde tvrdil, že byl lépe kvalifikován než Glissmann, a že tedy bylo porušeno jeho ústavní právo na rovné zacházení s muži a ženami. ESD byl německým odvolacím soudem dotázán, zda politika Spolkové republiky Brémy, která automaticky upřednostňovala ženské kandidátky při přijímání do zaměstnání a rekvalifikaci a v odvětvích, kde byla účast žen nízká, byla v rozporu s článkem 2 odst. 4 směrnice 76/207/EHS.

ESD v rozhodnutí uvedl, že článek 2 odst. 4 směrnice 76/207/EHS stanoví, že směrnice není na úkor opatření k rozvoji stejných příležitostí pro muže a ženy, zejména odstraňováním existujících nerovností, které postihují příležitosti žen v oblastech uvedených v článku 1 odst. 1, tedy pokud jde o přístup k zaměstnání včetně služebního postupu v zaměstnání, přístup k odborné přípravě, pracovní podmínky a za určitých okolností i sociální zabezpečení. Toto ustanovení směrnice se obecně vykládá jako oprávnění pro přijímání pozitivních opatření. Za menší zastoupení je považována situace, kdy ženy tvoří alespoň polovinu zaměstnanců v příslušné relevantní skupině. Soud rozhodl, že pokud národní předpisy zaručují ženám absolutní a bezpodmínečnou přednost při přijímání a rekvalifikaci, překračují tím meze oprávnění k přijímání pozitivních akcí daných článkem 2 odst. 4 směrnice a jdou tedy nad rámec zásad v oblasti rovných příležitostí. Většina členských států však vzhledem k tomuto rozhodnutí nepovažovala za nutné směrnici měnit, a to mimo jiné i s ohledem na další rozhodnutí ve věci *Marschall*.¹⁰⁴

ESD tímto rozhodnutím umožnil potenciální pochybnosti o tom, zda jsou kvóty zajišťující rovné zastoupení mužů a žen v souladu s právem Evropského společenství. Další případy však potvrdily oprávnění členských států přijímat pozitivní opatření a tedy i legálnost kvót.¹⁰⁵

Rozsudek C-409/95 H. Marschall proti Spolkové zemi Severní Porýní – Vestfálsko

V případě *Marschall* Soudní dvůr rozhodl, že národní pravidla, která udělují

¹⁰⁴ MPSV: Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 1. vydání. Praha: MPSV, 2005.

¹⁰⁵ *Lyčka, M. a kol.*: Komentovaná rozhodnutí soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde Praha, a.s., 2010, str. 420 – 422.

ženám přednost při funkčním povýšení (přijímání a rekvalifikaci) ve veřejném sektoru v těch případech, kdy mužští a ženští kandidáti jsou na toto místo stejně kvalifikováni, nejsou v rozporu s komunitárním právem za předpokladu, že jsou splněny určité podmínky a pokud povýšení mužského kandidáta není již předem vyloučeno. Rozhodnutí v případě *Marschall* potvrdilo rozhodnutí ve věci *Kalanke*. Zároveň toto rozhodnutí objasnilo, že pozitivní akce ve prospěch žen jsou v souladu s evropským právem vyjma specifických případů bezpodmínečných preferenčních kvót.¹⁰⁶

Rozsudek C-294/04 C. S. Herrero proti Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud)

Paní Sarkatzis Herrero byla zaměstnána jako dočasná zaměstnankyně u společnosti Imsalud. Později byla jmenována na místo pomocného správního úředníka, na které měla nastoupit ve lhůtě jednoho měsíce. Herrero, která byla v této době na mateřské dovolené, požadovala prodloužení lhůty stanovené k nástupu do služby do doby ukončení této dovolené, přičemž žádala, aby jí byla zmíněná dovolená zohledněna pro výpočet jí odsloužených let ve službě. Imsalud vyhověl žádosti o prodloužení lhůty, aniž by nicméně zmínil otázku výpočtu odsloužených let dotčené. Paní Herrero podala žalobu proti Imsalud, v níž požadovala, aby jí léta odsloužená v postavení úřednice byla vypočítána ode dne jejího jmenování a nikoliv ode dne jejího skutečného nástupu do služby po ukončení mateřské dovolené. Soud rozhodl, že v době svého jmenování úřednicí čerpala žalobkyně v původním řízení mateřskou dovolenou, nikoliv rodičovskou dovolenou. Z toho vyplývá, že směrnice 96/34 provádějící rámcovou dohodu o rodičovské dovolené není relevantní v rámci přezkumu položených otázek. Situace Herrero se vyznačuje vznikem nového pracovního poměru v průběhu mateřské dovolené. Tím se významně liší od vrácení se na původní místo nebo místo odpovídající tomuto místu po ukončení této dovolené. Existuje totiž podstatný rozdíl mezi situací dočasného zaměstnance a úředníka. Nástup úředníka do služby závisí na připuštění do výběrového řízení a na rozhodnutí o jmenování. Okolnost, že Herrero byla zaměstnána před mateřskou dovolenou i po ní stejným orgánem, nemá v tomto ohledu vliv. Z toho vyplývá, že není dána právní kontinuita mezi dvěma po sobě

¹⁰⁶ MPSV: Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 1. vydání. Praha: MPSV, 2005.

následujícími situacemi a paní Herrero se tedy tím, že se stala úřednicí, nevrátila na předchozí místo, ale nastoupila do nového pracovního místa. Proto ani směrnice 92/85 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň není relevantní pro zodpovězení položených otázek. Směrnice 76/207 má obecnou působnost a použije se tedy na pracovní poměry ve veřejné službě. Článek 2 odst. 1 směrnice 76/207 zakazuje jakoukoli, ať přímou či nepřímou diskriminaci na základě pohlaví a článek 3 a násl. téže směrnice vymezuje oblasti, v nichž nesmí dojít k žádné diskriminaci. Když tedy ženy využívají práv přiznaných jim podle článku 2 odst. 3 směrnice 76/207, nemohou být předmětem znevýhodňujícího zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání a jejich pracovní podmínky, vzhledem k tomu, že zmíněná směrnice má z tohoto hlediska za cíl zajistit skutečnou a nikoliv formální rovnost. Soud prohlásil, že směrnice 76/207 brání vnitrostátním právním předpisům, které nepřiznávají zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, stejná práva, jako jsou práva jiných uchazečů stejného výběrového řízení, pokud jde o podmínky přístupu ke kariéře úředníka, vzhledem k tomu, že odkládají její nástup do služby na dobu po ukončení této dovolené, aniž by zohlednily dobu zmíněné dovolené pro výpočet let odsloužených touto zaměstnankyní ve službě.¹⁰⁷

Případ *Herrero* se zejména dotýká otázky, zda je žena na mateřské dovolené vystavena znevýhodňujícímu zacházení odporujícímu právu Společenství, pokud vnitrostátní právo podmiňuje dosažení statutu úředníka a související právní následky skutečným nástupem do služby, nikoli jmenováním. Dle stanoviska generální advokátky Christine Stix-Hackl je věcí vnitrostátního soudu stanovit v souladu s vnitrostátním právem i právem ES den rozhodující pro počátek kariéry úředníka tak, aby žena na mateřské dovolené nebyla v přístupu k veřejné službě znevýhodněna ve srovnání s ostatními uchazeči, kteří úspěšně prošli výběrovým řízením.¹⁰⁸

Rozsudek C-356/09 Pensionsversicherungsanstalt proti Ch. Kleist

ESD se opakovaně zabýval nuceným odchodem do důchodu u zaměstnanců,

¹⁰⁷ *Lyčka, M. a kol.*: Komentovaná rozhodnutí soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde Praha, a.s., 2010, str. 422 – 423.

¹⁰⁸ Stanovisko generální advokátky ESD Christine Stix-Hackl ve věci *Herrero* C-294/04 ze dne 10. listopadu 2005.

kteří dosáhli svého důchodového věku, a to z hlediska diskriminace na základě věku. V případě Kleist však byla předmětem pozornosti otázka diskriminace na základě pohlaví.

Doktorku Christine Kleist, která pracovala v rakouské důchodové pojišťovně Pensionsversicherungsanstalt jako hlavní lékařka, donutil zaměstnavatel v jejích šedesáti letech odejít do důchodu. Základem pro tento postup byla úprava kolektivní smlouvy, podle které bylo možné lékaře při dosažení zákonného důchodového věku poslat do důchodu. Tato věková hranice byla podle rakouského práva stanovena u mužů na 65 let a u žen na 60 let. Žalobkyně mimo jiné uvedla, že nucený odchod do důchodu ve věku 60 let je spojen se značnými finančními ztrátami. Dr. Kleist by byla bývála v případě pokračování svého zaměstnaneckého poměru až do dosažení 65. roku jejího věku pobírala plat aktivního zaměstnance o pět let déle. Poté, ve věku 65 let, by bývála mohla nárokovat čistý měsíční důchod, který by byl o 24,1 % vyšší než důchod, který obdržela po svém nuceném odchodu do důchodu ve věku 60 let.

Soudní dvůr měl posoudit, zda se v případě povinného odchodu do důchodu, který se váže na dosažení různého věku u žen než u mužů, jedná o diskriminaci na základě pohlaví. Již v rozsudku *Marshall* ESD ve velmi podobné situaci rozhodl, že se jedná o diskriminaci na základě pohlaví; v případě *Kleist* však bylo nutné posoudit, zda lze tuto judikaturu uplatňovat také v situaci, kdy jsou povinným odchodem do důchodu sledovány cíle politiky zaměstnanosti.¹⁰⁹

Generální advokátka J. Kokott ve svém stanovisku uvedla, že se v případě jedná o přímé nerovné zacházení na základě pohlaví a pro tuto eventualitu nestanoví směrnice 76/207 žádné možnosti odůvodnění na základě politiky zaměstnanosti.¹¹⁰ Právní situace se v tomto směru zásadně liší od situace zákazu diskriminace na základě věku, kdy je podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 i přímé nerovné zacházení na základě věku přístupné odůvodnění na základě zájmů politiky zaměstnanosti.

Generální advokátka Kokott k argumentu Pensionsversicherungsanstalt, že její

¹⁰⁹ Rozsudek Soudního dvora z 18. listopadu 2010 C-356/09 *Pensionsversicherungsanstalt proti Christine Kleist*.

¹¹⁰ V tom spočívá zásadní rozdíl mezi první a druhou odrážkou čl. 2 odst. 2 směrnice 76/207. Takovéto úvahy ohledně politiky zaměstnanosti by v souvislosti s nepřímým nerovným zacházením na základě pohlaví mohly představovat objektivní základ odůvodnění a vyloučit existenci diskriminace. Možnosti odůvodnění nepřímých nerovných zacházení jsou totiž podle čl. 2 odst. 2 druhé odrážky směrnice 76/207 dány v co největší možné šíři („jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem“).

politika nuceného odchodu do důchodu při dosažení zákonného důchodového věku slouží zejména posilování postavení žen, které nastupují do pracovního procesu, uvedla, že Pensionsversicherungsanstalt očividně naráží na zvláštní základ odůvodnění v čl. 2 odst. 8 směrnice 76/207 ve spojení s čl. 141 odst. 4 SES (nyní čl. 157 odst. 4 SFEU), který lze uplatnit i na přímé nerovné zacházení na základě pohlaví. Podmínky stanovené v čl. 2 odst. 8 směrnice 76/207 však podle Kokott nebyly splněny. „Za opatření vhodné k posílení zaměstnanosti méně zastoupeného pohlaví nelze považovat to, že je žena nucena přenechat své pracovní místo jiným ženám. To platí tím spíše, jestliže v případě, jako je případ v projednávané věci, ztratí zaměstnankyně ve vedoucí pozici pracovní místo ve prospěch žen nastupujících do zaměstnání, které v žádném případě nemohou být zaměstnány na stejné úrovni vnitropodnikové hierarchie. Kromě toho nemůže být předem jisté, že z okruhu daných osob zahajujících svou profesní dráhu bude skutečně vybrána žena a že uvolněné služební místo bude skutečně znovu obsazeno ženou.“

Pensionsversicherungsanstalt dále argumentovala, že nucený odchod žen ve věku 60 let do důchodu je nutný proto, aby se zamezilo tomu, že tyto ženy budou kromě svého příjmu z pracovní činnosti pobírat také zákonný důchod. Na zákonný důchod mají zaměstnanci zjevně nárok, pokud dosáhnou zákonného důchodového věku, nezávisle na tom, zda skutečně odejdou do důchodu, nebo jsou i nadále výdělečně činní. Tento argument je však podle Kokott třeba odmítnout, neboť podle ustálené judikatury nemůže být nerovné zacházení na základě pohlaví odůvodněno odkazem na úvahy týkající se rozpočtu. „Politika odchodů do důchodu, podle níž zaměstnanec určitého pohlaví ztratí zaměstnání dříve než zaměstnanec jiného pohlaví, není ani vhodným, ani nezbytným prostředkem k řešení problému kumulace zákonných důchodových dávek a příjmu z pracovní činnosti. V konečném důsledku musí být tento problém vyřešen v rámci zákonného důchodového systému.“¹¹¹

ESD v rozsudku potvrdil své předchozí rozhodnutí ve věci *Marshall* a neodchýlil se od svého striktního právního výkladu principu rovnosti. Soudní dvůr dále potvrdil stanovisko generální advokátky, že se v případě jednalo o přímou diskriminaci na základě pohlaví. Soud dále uvedl, že rozdílný věk odchodu do důchodu je podle

¹¹¹ Stanovisko generální advokátky Juliane Kokott přednesené dne 16. září 2010. Věc C-356/09 *Pensionsversicherungsanstalt proti Christine Kleist*.

práva EU přípustný pouze pro účely důchodů jako takových, nikoli v jiných oblastech.

Hlavní právní otázkou tohoto případu byla srovnatelnost situací mužů a žen pro účely identifikace přímé diskriminace. Soudní dvůr zkoumal, zda jsou zaměstnankyně mezi 60 a 65 let ve srovnatelné situaci s mužskými zaměstnanci stejné věkové skupiny. Národní soud totiž položil otázku, zda okolnost, že zaměstnankyně mezi 60 a 65 lety již mají na rozdíl od zaměstnanců nárok na důchodové zabezpečení, činí jejich situaci odlišnou od zaměstnanců (mužského pohlaví). Soudní dvůr dospěl v případě *Kleist* k závěru, že časnější důchodový nárok zaměstnankyň oproti zaměstnancům nemá přímou souvislost s předmětnými pravidly, která založila odlišné zacházení. Situace mužů a žen byla tedy shledána srovnatelnou a ESD prohlásil národní legislativní úpravu za přímo diskriminační.¹¹²

3.1.2.2. Rovné odměňování

Postavení žen v předsmmluvních vztazích, v jejich možnostech přístupu k vyšším a odpovědnějším místům u zaměstnavatelů a především v jejich odměňování zůstává nerovné. V celosvětovém i evropském průměru jsou ženy placeny výrazně hůře než muži. Tato situace stále přetrvává, byť lze říci, že se postupně zlepšuje – například v roce 2009 činily rozdíly v odměnách mezi muži a ženami v členských státech EU 17,1 % (v České republice pak 25,9 %).¹¹³

Jednou z příčin je, že ženy často vykonávají tzv. „ženská zaměstnání“, která jsou hůře placena (tzv. *vertikální segregace*) anebo jsou zaměstnány na hůře placených místech ve „smíšených zaměstnáních“ (tzv. *horizontální segregace*). Ženy jsou často koncentrovány v omezeném okruhu oborů; mnohdy se jedná o takové obory, v nichž existuje možnost zaměstnání na částečný úvazek (např. zdravotnictví nebo školství). Horizontální segregaci kromě toho umocňuje skutečnost, že ženy jsou rovněž méně zastoupeny ve vedoucích funkcích.¹¹⁴

¹¹² Koldinská, K.: Case Law of the European Court of Justice on Sex Discrimination 2006-2011. Common Market Law Review, 2011, Vol. 48, No. 5

¹¹³ Zdroj: Eurostat - <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

¹¹⁴ Matyášek, P.: Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Právní fórum, Aspi, 2005.

Skutečnost, že se příjmy mužů a žen v členských státech Společenství lišily v neprospěch žen, a to i v případech, kdy zaměstnanci a zaměstnankyně vykonávali stejnou práci stejné hodnoty, vedla k tomu, že rovné odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň bylo vůbec první oblastí v rámci prosazování rovného postavení mužů a žen, kterou se Evropská unie zabývala nejen v rovině primárního práva, ale i ve svých směrnicih.

Směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se stejné odměny pro muže i ženy

Je třeba předeslat, že směrnice 75/117/EHS byla s účinkem od 15. srpna 2009 nahrazena článkem 4 a dalšími směrnice 2006/54/ES (viz kapitola 3.1.2.1.).

Směrnice 75/117/EHS vytvořila právní rámec pro aplikaci principu rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty mezi muži a ženami.

V článku 1 směrnice stanovila, že zásadou stejné odměny za práci pro muže a ženy uvedenou v článku 141 Smlouvy ES se rozumí odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování pro stejnou práci nebo pro práci, které je přiznána stejná hodnota.

Směrnice také stanovila povinnost členských států zavést do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření, která umožní všem zaměstnancům, kteří se cítí být poškozeni v důsledku neuplatnění zásady stejné odměny, domáhat se svých nároků soudní cestou po využití jiných prostředků u příslušných orgánů.

Členským státům byla uložena povinnost odstranit diskriminaci mezi muži a ženami vyplývající z právních a správních předpisů, které jsou v rozporu se zásadou stejné odměny.

Komise přijala v roce 1994 **Memorandum o rovné odměně za práci stejné hodnoty**. Memorandum definovalo rozsah a pojem rovného odměňování za práci stejné hodnoty a poskytlo průvodní kritéria, která je třeba použít při hodnocení a klasifikaci jednotlivých druhů prací.

Judikatura

ESD se v průběhu let mnohokrát zabýval výkladem rozsahu principu rovného odměňování a především výkladem pojmu rovné odměny ve smyslu článku 157 SFEU. Ve svých rozhodnutích ESD specifikoval pojem odměny za práci tak, že se za ni mimo jiné považuje:

- náhrada mzdy při pracovní neschopnosti,
- příspěvky zaměstnavatele zaměstnancům z titulu soukromého důchodového zabezpečení (nikoli však státního),
- odstupné při ukončení pracovního poměru,
- částky placené do důchodového spoření zaměstnance,
- právo na slevu jízdného pro důchodce na státních železnicích.¹¹⁵

Rozsudek C-262/88 D. H. Barber proti Guardian Royal Exchange Assurance Group

Pan Barber byl účastníkem penzijního fondu založeného jeho zaměstnavatelem, firmou Guardian Royal Exchange Assurance Group. Firma Guardian využívala bezpříspěvkový program, tzn. program zcela financovaný zaměstnavatelem, který byl provozován externí firmou a byl schválen v souladu s britským zákonem o sociálním zabezpečení z roku 1975. Součástí tohoto programu byl závazek pojištěnců, že se vzdávají té části státního penzijního programu, kterou tento soukromý penzijní program nahrazoval. Pojištěnci v soukromém programu platili do státního programu pouze snížené příspěvky, odpovídající základní paušální penzi. Podle penzijního programu firmy Guardian byl základní věk pro odchod do důchodu u kategorie zaměstnanců, do které patřil pan Barber, stanoven na 62 let u mužů a na 57 let u žen. Tento rozdíl odpovídal rozdílu existujícímu ve státním systému sociálního zabezpečení, kde byl základní věk u mužů stanoven na 65 let a u žen na 60 let. Pojištěnci z penzijního fondu Guardian měli nárok na okamžitý důchod při dosažení základního penzijního věku. V podmínkách odchodného, které tvořily součást pracovní smlouvy, se stanovilo, že v případě výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost mají pojištěnci fondu - muži

¹¹⁵ MPSV: Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 1. vydání. Praha: MPSV, 2005.

nárok na okamžitou penzi, jestliže dosáhli věku 55 let a ženy 50 let. Zaměstnanci, kteří tyto podmínky nespĺňovali, obdrželi v hotovosti finanční částku vypočítanou na základě počtu let služby a měli nárok na odložený důchod splatný při dosažení základního důchodového věku. Pan Barber dostal ve věku 52 let výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost. Firma Guardian mu vyplatila finanční částku stanovenou v podmínkách pro odchodné, zákonné odstupné a dále částku *ex gratia* („z milosti“). Nárok na starobní důchod by mu vznikl od data jeho 62. narozenin. Jelikož by ženy ve stejném postavení obdržely vyšší částku odchodného i zákonného odstupného, podal pan Barber žalobu u průmyslového tribunálu pro protiprávní diskriminaci na základě pohlaví.

ESD v případě *Barber* rozhodl, že skutečnost, že některé dávky byly vypláceny po skončení pracovního poměru, nemá vliv na charakter dávky coby odměny za práci ve smyslu článku 119 Smlouvy. Dávky vyplácené zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s jeho propuštěním z pracovního poměru pro nadbytečnost tedy spadají pod pojem *odměna za práci* podle článku 119 Smlouvy bez ohledu na to, zda jsou vypláceny podle pracovní smlouvy, na základě zákonných ustanovení nebo dobrovolně (*ex gratia*). Taktéž důchod vyplácený podle soukromého zaměstnaneckého programu patří do působnosti článku 119 Smlouvy. Soud také prohlásil, že situace, kdy má muž, propuštěný pro nadbytečnost, nárok pouze na odloženou penzi, splatnou při dosažení základního důchodového věku, zatímco žena ve stejné pozici má nárok na okamžitou penzi v důsledku dosažení věkové hranice pro přiznání důchodu podle externího penzijního programu, a to věkové hranice odlišné podle pohlaví, je v rozporu s článkem 119 Smlouvy, a to i tehdy, je-li rozdíl mezi důchodovým věkem mužů a žen stejný jako v zákonném programu. Soud opět zopakoval, že článku 119 Smlouvy se lze dovolávat u národních soudů.

Rozhodnutí ve věci *Barber* je jedním z nejvýznamnějších případů Soudního dvora v oblasti rovného zacházení s pracovníky. ESD zde rozhodl, že dávky placené v rámci zaměstnaneckých penzijních programů spadají do působnosti článku 119 Smlouvy (dnes článek 157 SFEU), což přináší významné finanční dopady pro penzijní fondy. Toto rozhodnutí podnítilo množství dalších soudních případů v této oblasti.¹¹⁶

¹¹⁶ *Lyčka, M. a kol.: Komentovaná rozhodnutí soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde Praha, a.s., 2010, str. 419 – 420.*

Rozsudek C-191/03 M. McKenna proti North Western Health Board

V případě *McKenna* bylo rozhodováno o žádosti o rozhodnutí v předběžné otázce, týkající se výkladu článku 141 Smlouvy ES, která byla podána v rámci sporu mezi North Western Health Board a její zaměstnankyní Margaret McKenna. Spor se týkal výše odměny zaměstnankyně, kterou dostávala v průběhu nepřítomnosti z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím, a odečtení uvedené nepřítomnosti od maximálního počtu placených dní volna z důvodu nemoci, na které má pracovník nárok v průběhu určeného období. Dle ESD se ženy na mateřské dovolené nacházejí ve zvláštní situaci, která vyžaduje, aby jim byla přiznána zvláštní ochrana, nelze však dovodit povinnost zachovat úplnou odměnu pracujících žen v průběhu mateřské dovolené, ovšem s tím, že výše poskytovaných peněžních dávek nemůže být snížena na takovou úroveň, která by ohrozila cíl mateřské dovolené, kterým je ochrana pracujících žen v době před porodem a po porodu. Těhotenství tak nelze stavět na roveň patologickému stavu a potíže a komplikace s ním spojené, které způsobují pracovní neschopnost, spadají mezi inherentní rizika těhotenství. Z uvedeného tedy nutně nevyplývá, že pracující žena nepřítomná z důvodu nemoci spojené s těhotenstvím má nárok na zachování plné odměny, když pracovník nepřítomný z důvodu nemoci nespojené s těhotenstvím takového nároku nepožívá.

Rozsudek C-17/05 B. F. Cadman proti Health & Safety Executive

Významné rozhodnutí ve věci *Cadman* o žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se také týkalo výkladu článku 141. Paní Cadman byla zaměstnána u britské organizace Health & Safety Executive (HSE). Od doby, kdy vykonává svou činnost v tomto orgánu, se systém odměňování několikrát změnil. Před rokem 1992 byl tento systém přírůstkový. To znamená, že každý zaměstnanec obdržel roční navýšení odměny, dokud nedosáhl nejvyššího stupně ve své platové třídě. V roce 1992 zavedl HSE prvek v odměňování vztahující se k výkonu, který umožňuje upravit částku ročního navýšení tak, aby se v ní odrazil individuální výkon zaměstnance. Podle systému zavedeného v roce 1995 se roční navyšování odměny odvíjelo od výkonu zaměstnance, čímž se zpomalilo snižování rozdílů v odměňování mezi zaměstnanci s různým počtem odsloužených let ve stejné platové třídě. V roce 2000 byl systém znovu změněn, aby umožnil zaměstnancům, kteří se pohybovali na nejnižších stupních ve

svých platových třídách, dosáhnout rychlejšího postupu v platové třídě. V roce 2001 podala paní Cadman žalobu k zaměstnaneckému tribunálu pro nesterilnou odměnu pro muže a ženy. Za referenční osoby paní Cadman ve své žalobě považovala čtyři mužské spolupracovníky, rovněž inspektory ve stejné platové třídě, kteří ale pobírali podstatně vyšší odměnu než ona. V době podání žaloby u zaměstnaneckého tribunálu měly tyto referenční osoby mužského pohlaví více odsloužených let než Cadman, které ale získaly částečně na nižších místech. Předkládající soud konstatoval, že důkazy předložené Komisí pro rovné příležitosti prokazují, že ve Spojeném království a celé Evropské unii je počet odsloužených let zaměstnankyň celkově nižší než zaměstnanců. Použití kritéria počtu odsloužených let pro určení odměny je tedy významným faktorem v udržování rozdílů v jejich odměnách.

Soud rozhodl, že podle ustálené judikatury musí být článek 141 Smlouvy vykládán tak, že v případech, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, je povinností zaměstnavatele, aby prokázal, že dotčená praxe je odůvodněna objektivními okolnostmi, které se netýkají diskriminace na základě pohlaví. Takové odůvodnění musí být založeno na legitimním cíli a prostředky k jeho dosažení musí přiměřené a nezbytné. Odměňování nabytých zkušeností, které zaměstnanci umožňují, aby lépe plnil své úkoly, je legitimním cílem platové politiky. Použití kritéria počtu odsloužených let zpravidla může tohoto cíle dosáhnout, neboť počet odsloužených let jde ruku v ruce se zkušeností a obecně zaměstnanci umožňuje, aby lépe plnil své úkoly. Je tedy možné, aby zaměstnavatel odměnil počet odsloužených let, aniž by určil důležitost, kterou mají pro výkon specifických úkolů svěřených zaměstnanci. Soud nicméně nevyločil, že mohou existovat situace, ve kterých musí být použito kritéria počtu odsloužených let zaměstnavatelem podrobně odůvodněno. To je zejména případ, kdy zaměstnanec předloží skutečnosti, které jsou způsobilé vzbudit závažné pochybnosti ohledně schopnosti dosáhnout výše uvedeného cíle, který má v projednáváním případě použití kritéria počtu odsloužených let.¹¹⁷

Rozsudek C-300/06 U. Voss proti Land Berlin

Podstatou otázky soudu předkládajícího předběžnou otázku ESD bylo, zda

¹¹⁷ *Lyčka, M. a kol.*: Komentovaná rozhodnutí soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde Praha, a.s., 2010, str. 425 – 427.

situace, kdy odměna úředníků zaměstnaných na částečný úvazek za hodiny práce přesčas byla nižší než odměna za hodiny odpracované v rámci individuální pracovní doby, může představovat nepřímou diskriminaci na základě pohlaví. ESD rozhodl, že článek 141 Smlouvy ES musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě v oblasti odměňování úředníků, kdy by úředníci zaměstnaní na částečný úvazek byli odměňováni méně než úředníci zaměstnaní na plný úvazek, pokud mezi všemi pracovníky podléhajícími uvedené právní úpravě je dotčen značně vyšší procentní podíl žen než mužů a pokud rozdílné zacházení není odůvodněno objektivními faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví.

Rozsudek C-559/07 Komise ES proti Řecké republice

Rozsudek ve věci *C-559/07 Komise ES proti Řecké republice* se opět týkal porušení článku 141 Smlouvy ES, a to konkrétně otázky, zda byly splněny povinnosti státu při zajišťování zásady stejné odměny mužů a žen. Byl zkoumán vnitrostátní důchodový režim občanských a vojenských důchodů stanovící důchodový věk podle pohlaví. ESD judikoval, že „Řecká republika tím, že ponechala v platnosti ustanovení upravující rozdíly mezi zaměstnanci mužského a ženského pohlaví v záležitostech věku odchodu do důchodu a minimální požadované doby služby na základě řeckého zákoníku o civilních a vojenských důchodech z roku 2000, nesplnila povinnosti, které pro ni vyplývají z článku 141 Smlouvy ES.“

3.1.2.3. Rodičovská dovolená a rodičovské volno

Pro skutečně rovné zacházení s muži a ženami je třeba zajistit, aby obě pohlaví mohla sladit své pracovní a rodinné povinnosti. Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků, která byla přijata dne 9. prosince 1989 ve Štrasburku na zasedání Evropské rady, stanoví, že „je nutné vypracovat opatření umožňující mužům a ženám sladit jejich pracovní a rodinné povinnosti.“

Prvním krokem Evropské unie bylo vydání **Doporučení o péči o dítě**, které přijala Rada ministrů ES 31. března 1992 (**92/241/EHS**). V něm byly členské státy EU vyzvány, aby přijaly iniciativy:

- a) na podporu služeb péče o dítě, pokud rodiče pracují, absolvují vzdělávací nebo výcvikový kurz s cílem získat zaměstnání nebo hledají práci;
- b) k zavedení zvláštní dovolené pro zaměstnané rodiče s odpovědností za péči a výchovu dětí;
- c) na podporu vytvoření takového prostředí v rámci organizace práce, které bude brát zřetel na potřeby všech pracujících rodičů, a na zajištění náležitého ohodnocení osob zaměstnaných ve službách péče o děti;
- d) ke všeobecné podpoře zvýšené účasti mužů při sdílení rodičovských povinností, aby mohly ženy sehrát významnější úlohu na trhu práce.

Na toto téma byla uzavřena **rámcová smlouva** mezi organizacemi UNICE, CEEP, ETUC a reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců na úrovni EU.

V roce 1996 na doporučení navázala **směrnice Rady č. 96/34/EHS ze dne 3. června 1996 o rámcové smlouvě uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC o rodičovském volnu** (změněna **směrnicí Rady č. 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997**, která zároveň rozšířila oblast působnosti směrnice č. 96/34/ES na Velkou Británii). Směrnice 96/34/EHS byla s účinkem od 8. března 2012 nahrazena směrnicí 2010/18/EU.

Ve směrnici 96/34/EHS byly stanoveny minimální požadavky na úpravu rodičovského volna v členských státech EU. Ženám i mužům bylo dáno právo vybírat si rodičovské volno v souvislosti s narozením či adoptí dítěte a péčí o dítě. Rodičovské volno má být poskytováno v délce minimálně tří měsíců v době od skončení mateřské dovolené maximálně do osmi let věku dítěte, a to matce dítěte, otci či oběma rodičům současně, a též i osobám, které převzaly dítě do své péče. Právo na toto rodičovské volno musí být poskytováno individuálně a nesmí být přenosné z muže na ženu či naopak. Směrnice uložila členským státům povinnost poskytnout nezbytné záruky k ochraně pracovníků před propuštěním z důvodu vybírání rodičovského volna. Členským státům byla také uložena povinnost zajistit pracovníkům právo návratu po skončení rodičovského volna na stejné, případně rovnocenné či podobné pracovní místo. Členské státy však mohou samy rozhodnout, zda bude rodičovské volno

poskytováno po celou pracovní dobu nebo po určitou část pracovní doby, po částech nebo formou náhradního volna (systémem časových úvěrů). Mohou také nárok na rodičovské volno podmínit splněním podmínky odpracované doby či délky služby (ta ale nesmí přesáhnout jeden rok). Státy také mohou určit lhůtu, v níž zaměstnanec uplatňující nárok na rodičovské volno musí oznámit svému zaměstnavateli datum zahájení a skončení rodičovského volna. Státy mohou i určit podmínky, za kterých je dovoleno zaměstnavateli po konzultacích v souladu s právními předpisy, kolektivními smlouvami a praxí v členských zemích odložit udělení rodičovského volna z vysvětlitelných důvodů spojených s provozem podniku (např. jde-li o práci sezónního charakteru či nelze-li během oznamovací lhůty nalézt za pracovníka náhradu).

Institut rodičovské dovolené zavedla v souladu se směrnicí č. 96/34/EHS novela již neplatného zákoníku práce č. 155/2000 Sb.¹¹⁸

Český právní řád nyní upravuje práva a povinnosti pro zaměstnance z této smlouvy vyplývající v zákoníku práce (např. důležité osobní překážky podle § 191, rodičovská dovolená podle § 196 a násl.), který ve značné míře navazuje na předchozí právní úpravu v zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

Směrnice 96/34/EHS byla nahrazena **směrnicí Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.**

Uvedená revidovaná dohoda prodlužuje individuální právo na rodičovskou dovolenou přiznané pracujícím mužům a ženám ze tří na čtyři měsíce a zavádí několik objasnění a zlepšení stran uplatňování tohoto práva. Pracovníci jsou chráněni proti

¹¹⁸ Rodičovská dovolená byla novelou č. 155/2000 Sb. v § 158 zákoníku práce koncipována tak, aby nárok na ni mohl vzniknout jak matce, tak i otci dítěte. Zavedení rodičovské dovolené bylo nanejvýš vhodné, neboť dosavadní zastaralá právní úprava další mateřské dovolené již nebyla, především co se názvu právního institutu týkalo, v souladu s faktickým stavem, protože i otec dítěte mohl čerpat pracovní volno z důvodu péče o dítě. Jednalo se ale o poskytování pracovního volna bez nároku na náhradu mzdy v důsledku důležité osobní překážky v práci. Byla zavedena povinnost zaměstnavatele poskytnout matce dítěte v rozsahu, o jaký požádá, rodičovskou dovolenou po skončení mateřské, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. V tomto případě tedy rodičovská dovolená nahradila dosavadní další mateřskou dovolenou. Otci dítěte byl pak zaměstnavatel povinen na jeho žádost poskytnout rodičovskou dovolenou od narození dítěte po dobu, o kterou požádá, nejdéle však opět do tří let věku dítěte. Na mateřskou a rodičovskou dovolenou ve stanoveném rozsahu má nárok i fyzická osoba, která převzala dítě do své trvalé péče.

veškeré diskriminaci z důvodu žádosti o rodičovskou dovolenou nebo jejího čerpání. Pracovníkům je zaručeno právo na žádost o pružnou pracovní dobu, čímž bude usnadněn návrat do práce po skončení rodičovské dovolené.¹¹⁹

3.1.2.4. Důkazní břemeno při soudním řízení o diskriminaci

Směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

Směrnice 97/80/ES byla zrušena s účinkem od 15. srpna 2009 směrnicí 2006/54/ES (viz kapitola 3.1.2.1.).

Uplatňování práva na ochranu před diskriminací z důvodu pohlaví je poměrně složitou záležitostí. Zejména tomu tak bylo před vydáním této směrnice, kdy v soudním řízení o diskriminaci ve většině zemí EU (stejně jako v České republice) platilo pravidlo občanského soudního řízení, podle kterého nesl důkazní břemeno navrhovatel, tedy v tomto případě stěžovatel. ESD mnohokrát judikoval, že pravidla týkající se důkazního břemene musí být změněna, jde-li o zjevný případ diskriminace. Rozhodl také, že pokud má být zásada rovného zacházení účinně uplatňována, musí důkazní břemeno přejít na odpůrce.¹²⁰ Vzhledem k tomu, že tento cíl – přesunutí důkazního břemene – nebyl v členských státech uspokojivě dosažen vnitrostátními opatřeními, bylo rozhodnuto dosáhnout tohoto cíle na úrovni Společenství. V souladu s tímto rozhodnutím byla v roce 1997 přijata Směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

Směrnice se vztahovala na jakékoliv občanskoprávní soudní či správní řízení týkající se veřejného nebo soukromého sektoru, jenž ve věcech stejného odměňování, přístupu k zaměstnání, pracovních podmínek žen a rodičovského volna poskytuje prostředky k nápravě podle vnitrostátních zákonů (s výjimkou mimosoudních řízení

¹¹⁹ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 125.

¹²⁰ Stejný názor zastává i OSN – viz např. rozhodnutí Výboru OSN pro lidská práva ve věci *Mukong proti Kamerunu*, Komuniké č. 458/1991 (1994), podle něhož důkazní břemeno nemůže nést jen žalobce, zejména pokud vezmeme v úvahu situace, kdy strany nemají vždy rovný přístup k důkazům a kde často přístup k příslušným informacím má jen žalovaný.

dobrovolné povahy nebo stanovených ve vnitrostátním zákonodárství, jako jsou např. smírčí či zprostředkovací řízení).

Členským státům byla uložena povinnost zajistit, aby tehdy, když osoby, které se budou cítit poškozeny tím, že vůči nim nebyla uplatněna zásady stejného zacházení, uvedou před soudem či jiným kompetentním orgánem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k přímé či nepřímé diskriminaci, bylo povinností druhé strany, tedy žalovaného (většinou zaměstnavatele), dokázat, že nedošlo k porušení zásady stejného zacházení.

Toto ustanovení, ostatně jako celá směrnice sama, bývá napadáno s tím, že vnáší nerovnováhu do občanského procesního řízení a jeho principů. Je ale nutné zdůraznit, že přenos důkazního břemene se týká pouze tvrzení, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení; existenci diskriminace musí prokázat žalobci. Toto ustanovení tedy nevznáší libovůli do soukromoprávních sporů, ale pouze napravuje nerovnováhu pozice v dokazování, která v soudním řízení nastala.¹²¹

Směrnice nebránila členským státům, aby zavedly důkazní pravidla, která budou pro navrhovatele ještě příznivější. Členské státy navíc nemusí zásadu rovného zacházení aplikovat na řízení, v nichž je na soudu nebo jiném kompetentním orgánu, aby vyšetřoval skutečnosti případu. Těmito řízeními jsou taková, v nichž se na žalobci nežádá, aby dokazoval skutečnosti, ale je na soudu nebo jiném kompetentním orgánu, aby vyšetřoval. Pokud tak členské státy samy nestanoví, nevztahuje se směrnice na trestní řízení.

Směrnice stanovila členským státům povinnost zajistit, aby všechny dotčené osoby, tj. zaměstnavatelé a zaměstnanci, byly všemi vhodnými prostředky informovány o opatřeních přijatých v souvislosti se směrnicí spolu s již platnými opatřeními.

Provedení směrnice nesmělo být za žádných okolností dostatečným důvodem pro snížení všeobecné úrovně ochrany pracovníků v oblastech, na které se tato směrnice vztahuje. Tím však nebylo dotčeno právo členských států reagovat na změny situace přijetím zákonů, nařízení a správních opatření, které se liší od těch, které jsou platné v době, kdy byla tato směrnice oznámena. Vždy ovšem musely být splněny minimální požadavky stanovené touto směrnicí.

¹²¹ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 129.

Judikatura

Problematika přenosu důkazního břemene je velmi komplikovaná a na správnost aplikace přenosu neexistuje v teorii ani v praxi jednotný názor.

Rozsudek C-196/02 V. Nikoloudi proti Organismos Tilepikoinonion Ellados AE

ESD v případě úklidové pracovnice Vasiliki Nikoloudi, zaměstnané na základě smlouvy na dobu neurčitou na částečný úvazek, rozhodl o porušení článku 119 Smlouvy ES a směrnice č. 76/207. ESD se v případě také zabýval otázkou, kdo nese důkazní břemeno v situaci, kdy zaměstnanec uplatňuje, že byla v jeho neprospěch porušena zásada rovného zacházení. ESD uvedl, že „směrnice č. 97/80 kodifikovala dřívější judikaturu, podle níž může být důkazní břemeno, které zásadně nese zaměstnanec, přeneseno, pokud se to jeví jako nezbytné proto, aby zaměstnanci, kteří se stali obětí údajné diskriminace, nebyli zbaveni účinných prostředků k dodržení zásady stejné odměny za práci.“¹²²

Soud judikoval, že „pokud zaměstnanec uplatňuje, že byla porušena zásada rovného zacházení v jeho neprospěch, a prokáže skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, musí být právo Společenství vykládáno v tom smyslu, že žalovanému přísluší prokázat, že nedošlo k porušení uvedené zásady.“

3.1.2.5. Sociální zabezpečení

V oblasti sociálního zabezpečení byly přijaty tyto směrnice:

Směrnice Rady č. 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách sociálního zabezpečení

Směrnice 79/7/EHS ukládá členským státům povinnost zajistit, aby zásada stejného zacházení byla uplatňována zejména v zákonných (povinných) systémech

¹²² Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 130.

sociálního zabezpečení, které poskytují ochranu proti rizikům nemoci, invalidity, stáří, pracovního úrazu, nemoci z povolání a nezaměstnanosti. Tato směrnice se vztahuje i na sociální pomoc, pokud je určena jako doplněk nebo náhrada uvedených systémů.

Podle této směrnice *zásada rovného zacházení* znamená, že nedojde k žádné diskriminaci z důvodu pohlaví ani přímo ani nepřímo s odvoláním zejména na manželský či rodinný stav, pokud jde o rozsah systémů a podmínky přístupu do nich, povinnost přispívat a výpočet příspěvků a o výpočet dávek včetně zvýšení s ohledem na manželku (manžela) a jiné rodinné příslušníky a podmínky upravující trvání a udržení nároku na dávky. Směrnice stanoví, že se zásadou rovného zacházení nejsou v rozporu ustanovení týkající se zvýšené ochrany žen z důvodu mateřství ani stanovení různé úrovně důchodového věku pro účely poskytování starobních a výsluhových důchodů či dalších výhod poskytovaných osobám, které vychovávaly děti.

Směrnice Rady č. 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení (ve znění novelizující směrnice č. 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996)

Je třeba předeslat, že směrnice 86/378/EHS a 96/97/ES byly zrušeny s účinkem od 15. srpna 2009 směrnicí 2006/54/ES (viz kapitola 3.1.2.1.).

V zemích EU je vedle povinných systémů sociálního zabezpečení široce využíváno i dalších, tzv. zaměstnaneckých systémů sociálního zabezpečení, do nichž jsou různým způsobem zapojeni zaměstnavatelé. Vzhledem k tomu již směrnice 79/7/EHS v článku 3 odst. 3 stanovila, že s cílem zajistit provádění zásady rovného zacházení v zaměstnaneckých systémech přijme Rada na návrh Komise ustanovení definující její obsah, rozsah a opatření k jejímu provádění. Stalo se tak v roce 1986 přijetím směrnice 86/378/EHS o provádění zásady stejného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení.¹²³

Směrnice 86/378/EHS definovala *zaměstnanecké systémy sociálního zabezpečení* jako systémy, které nejsou řízeny směrnicí 79/7/EHS, jejichž cílem je zajistit pracovníkům jak zaměstnaným, tak samostatně výdělečně činným, v podniku nebo ve skupině podniků, v oblasti ekonomické činnosti nebo v sektoru povolání či ve skupině takových sektorů, dávky zamýšlené jako doplněk k dávkám poskytovaným

¹²³ Viz Fuchs, M.: Rovné příležitosti pro muže a ženy. Sociální politika, 1998, č. 11.

povinnými systémy sociálního zabezpečení nebo jako náhrada těchto systémů, nezávisle na tom, zda členství v takových systémech je povinné nebo dobrovolné.

Směrnice se nevztahovala na individuální smlouvy pro samostatně výdělečně činné pracovníky, na systémy pro samostatně výdělečně činné pracovníky, které mají pouze jednoho člena, pojistné smlouvy, kde zaměstnavatel není smluvní stranou, v případě pracovníků s platem, na dobrovolná ustanovení zaměstnaneckých systémů, které se nabízí účastníkům individuálně, aby jim zaručily buď doplňkové dávky, nebo výběr data, kdy se začnou vyplácet normální dávky pro samostatně výdělečné pracovníky, nebo výběr mezi několika dávkami, a také na zaměstnanecké systémy, pokud jsou dávky financovány z příspěvků placených zaměstnanci na základě dobrovolnosti.

Směrnice nebránila zaměstnavateli poskytnout doplňkovou penzi osobám, které dovršily důchodový věk pro účely poskytování penzí podle zaměstnavatelského systému, ale zatím nedovršily důchodový věk pro účely poskytování důchodu z povinného důchodového systému. Cílem doplňkové penze je dorovnat (či spíše téměř dorovnat) celkovou výši dávky vyplácené těmto osobám v porovnání s částkou vyplácenou ve stejné situaci osobám druhého pohlaví, které již dovršily zákonem stanovený důchodový věk, do té doby, než osoby, mající prospěch z tohoto doplňku dovrší zákonem stanovený důchodový věk pro nárok na důchod z povinného důchodového systému.

Tato směrnice se vztahovala na zaměstnanecké systémy poskytující ochranu před riziky nemoci, invalidity, stáří (včetně předčasného odchodu do důchodu), pracovních úrazů a nemoci z povolání, nezaměstnanosti. Vztahovala se také na zaměstnanecké systémy, které zajišťují jiné sociální dávky peněžité či věcné, a obzvláště dávky pozůstalým a rodinné přídavky, pokud jsou takové dávky poskytovány zaměstnaným osobám, a představují tak odměnu placenou zaměstnavatelem pracovníkovi z důvodu jeho zaměstnání.

Směrnice 86/378/EHS zaznamenala od svého vydání mnoho sporů před Evropským soudním dvorem (zejména případ *Barber*). Proto byla v roce 1996 novelizována směrnicí Rady č. 96/97/EHS, jejímž podnětem byl právě případ *Barber*. Z téhož důvodu byl přijat i **Protokol** ke Smlouvě o založení ES, který vysvětlil časovou působnost tohoto rozhodnutí. Protokol zároveň stanovil, že pro účely použití článku

141 SES se výhody podle systémů sociálního zaměstnaneckého zabezpečení nepovažují za odměnu, pokud se týkají období zaměstnání před 17. květnem 1990, s výjimkou případů pracovníků nebo oprávněných rodinných příslušníků, kteří před tímto datem podali u soudu žalobu nebo zahájili obdobné řízení podle platného vnitrostátního práva.

Judikatura

I v této oblasti vydal ESD řadu významných rozhodnutí, např. *Coloroll C-200/91*, *Fisscher C-128/93* či *Dietz C-435/93*. Velmi diskutovaným případem je však především případ *Richards C-423/04*.

Rozsudek C-423/04 S. M. Richards proti Secretary of State for Work and Pensions

Podstatou žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce ve věci *Richards*, kterou ještě před nabytím účinnosti britského zákona z roku 2004 o uznání pohlaví předložil Komisař pro sociální zabezpečení v Londýně, bylo, zda je odmítnutí členského státu přiznat starobní důchod před dovršením věku 65 let transsexuálce Sarah Margaret Richards, která změnila pohlaví z mužského na ženské, ačkoli by taková osoba měla nárok na takový důchod ve věku 60 let, pokud by byla podle vnitrostátního práva považována za ženu, v rozporu se směrnicí Rady č. 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách sociálního zabezpečení. Předmětem výtky žalobkyně nebyl rozdílný důchodový věk pro muže a pro ženy, nýbrž skutečnost, že jako žena, nemá možnost požívat svůj důchod ve stanoveném věku pouze proto, že Spojené království Velké Británie a Severního Irska neuznává její novou pohlavní totožnost.

Soud rozhodl tak, že směrnice Rady 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení musí být vykládána v tom smyslu, že brání právním předpisům, které osobě, jež v souladu s podmínkami stanovenými vnitrostátním právem změnila pohlaví z mužského na ženské, upírají starobní důchod z důvodu, že nedosáhla věku 65 let, ačkoliv stejná

osoba by měla nárok na takový důchod ve věku 60 let, pokud by byla podle vnitrostátního práva považována za ženu.

Ačkoli je nepochybné, že důvody, o které by se mělo opírat použití právních předpisů o zákazu diskriminace na základě pohlaví pro transsexuály, by měly být odlišné od klasického modelu, který vychází z jednoduchého srovnání mezi muži a ženami, ESD v případě *Richards* judikoval, že odmítnutí Spojeného království Velké Británie a Severního Irska přiznat v tomto případě starobní důchod je v rozporu se směrnicí 79/7/EHS a je tedy diskriminací. Působnost směrnice 79/7/EHS totiž nemůže být omezena na diskriminaci vyplývající z příslušnosti k jednomu nebo druhému pohlaví. Vzhledem k jejímu cíli a povaze práv, která chrání, se tato směrnice rovněž použije i na diskriminaci, která má svůj původ ve změně pohlaví dotyčné osoby.

3.1.2.6. Podnikání

Směrnice Rady č. 86/613/EHS ze dne 10. prosince 1986 o provádění zásady rovného zacházení s muži a ženami v samostatné výdělečné činnosti, včetně zemědělství, a o ochraně samostatně výdělečně činných žen v těhotenství a mateřství

Je třeba předeslat, že směrnice Rady č. 86/613/EHS bude s účinkem od 5. srpna 2012 zrušena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

Směrnice 86/613/EHS byla přijata za účelem zajištění rovného zacházení mezi muži a ženami při zakládání a vedení podniků a na ochranu spolupodnikajících žen z hlediska jejich sociálního zabezpečení. Jejím cílem bylo zajistit rovné zacházení mezi samostatně výdělečně činnými muži a ženami, pokud jde o zahájení podnikání, zřizování nebo rozšiřování podniku či jakékoli jiné samostatné výdělečné činnosti. Jejím účelem bylo dále zajistit, aby při zřizování podniku nebyly podmínky pro manžele restriktivnější než pro osoby mimo manželský svazek. Směrnice tedy svým předmětem úpravy zasáhla i do oblastí práva obchodního a daňového.

Směrnice 86/378/EHS také zohlednila postavení manželů a především manželek samostatně výdělečně činných osob, jež nemají žádný profesionální status. Členským státům byla stanovena povinnost zajistit, aby spolupracující manžel či manželka (směrnice použila termín „*assisting spouses*“) měli možnost účastnit se dobrovolnými příspěvky na sociálním zabezpečení v případech, kdy již nejsou zahrnuti v systému sociálního zabezpečení osob samostatně výdělečně činných.

Směrnice upravila i ochranu samostatně výdělečně činných pracovníků či manželek samostatně výdělečně činných pracovníků v těhotenství a mateřství. Kladla si za cíl především chránit ženy, jejichž postavení je nejasné, zvláště manželky pracující v rodinných podnicích, a to zejména včetně těch, které pracují v zemědělském sektoru.

V České republice je v tomto ohledu situace podobná jako v ostatních zemích EU. Pravidla upravující přístup k samostatně výdělečné činnosti jsou neutrální, pokud jde o pohlaví. Nicméně ačkoli se počty samostatně výdělečně činných žen v různých státech liší, obecně jsou výrazně nižší než počty samostatně výdělečně činných mužů.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS

Evropská komise zaznamenala, že pokud jde o osoby samostatně výdělečně činné a manžele nebo manželky osob samostatně výdělečně činných, nebyla směrnice 86/613/EHS příliš účinná a její oblast působnosti by měla být znovu posouzena, protože k diskriminaci na základě pohlaví a k obtěžování dochází také mimo práci za mzdu. V zájmu srozumitelnosti by měla být směrnice 86/613/EHS nahrazena touto směrnicí.

Existuje již řada právních nástrojů pro provádění zásady rovného zacházení, které se vztahují na samostatnou výdělečnou činnost.¹²⁴ Tato směrnice stanoví rámec, na jehož základě má být v členských státech zavedena zásada rovného zacházení pro muže a ženy, kteří vykonávají samostatnou výdělečnou činnost nebo kteří přispívají k výkonu této činnosti, v záležitostech, na které se nevztahují směrnice 2006/54/ES a

¹²⁴ Zejména směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

79/7/EHS. Na provádění zásady rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování se i nadále vztahuje směrnice 2004/113/ES. Tato směrnice by se tedy neměla vztahovat na oblasti, které jsou již v působnosti jiných směrnic. Touto směrnicí nejsou dotčeny pravomoci členských států, pokud jde o organizaci jejich vlastních systémů sociální ochrany.

Tato směrnice se vztahuje na:

- a) osoby samostatně výdělečně činné, tj. na všechny osoby, které vykonávají výdělečnou činnost na vlastní účet za podmínek stanovených vnitrostátním právem;
- b) manžele, manželky nebo – v míře odpovídající rozsahu jejich uznání vnitrostátním právem – životní partnery či partnerky osob samostatně výdělečně činných, kteří nejsou zaměstnanci ani společníky v podnikání, jestliže se za podmínek stanovených vnitrostátním právem obvykle podílejí na činnosti osoby samostatně výdělečně činné a vykonávají stejné nebo pomocné úkoly.

Směrnice definuje přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování a sexuální obtěžování. Směrnice zásadou rovného zacházení rozumí, že ve veřejném nebo soukromém sektoru nedochází ani přímo, ani nepřímo k žádné diskriminaci na základě pohlaví, například pokud jde o založení, vybavení nebo rozšíření podniku nebo zahájení nebo rozšíření jakékoli jiné formy samostatné výdělečné činnosti. V těchto oblastech se obtěžování a sexuální obtěžování považuje za diskriminaci na základě pohlaví, a je tudíž zakázáno. Odmítnutí takového chování dotyčnou osobou nebo podvolení se mu není možno použít jako základ pro rozhodnutí dotýkající se dané osoby. Navádění k diskriminaci osob na základě pohlaví se ve zmíněných oblastech považuje za diskriminaci.

Členské státy mohou zachovat nebo přijmout pozitivní opatření ve smyslu čl. 157 odst. 4 SFEU za účelem zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě, například s cílem podporovat podnikatelské iniciativy žen.

Směrnice dále stanoví, že členské státy mají povinnost přijmout nezbytná opatření pro zajištění toho, aby podmínky pro založení obchodní společnosti mezi manželi nebo – v míře odpovídající rozsahu jejich uznání vnitrostátním právem – životními partnery nebyly přísnější než podmínky pro založení obchodní společnosti mezi jinými osobami.

3.1.2.7. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Směrnice Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovních a pracovních krátce po porodu nebo kojících dětí

Směrnice 92/85/EHS je desátou individuální směrnicí odvozenou z článku 16 odst. 1 Směrnice 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Účelem směrnice 92/85/EHS je dosáhnout zlepšení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovních, pracovních krátce po porodu a pracovních kojících dětí. Směrnice proto definuje pojmy *těhotná pracovníce* jako těhotnou pracovníci, která informovala svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s národními právními předpisy a/nebo národní praxí, *pracovnice krátce po porodu* jako pracovníci, která porodila před krátkou dobou ve smyslu vnitrostátních právních předpisů a/nebo praxe a která v souladu s těmito předpisy a/nebo praxí informovala svého zaměstnavatele o svém stavu, a *kojící pracovníce* jako pracovníci, která kojí ve smyslu vnitrostátních právních předpisů a/nebo praxe a která v souladu s těmito předpisy a/nebo praxí informuje zaměstnavatele o svém stavu.

Směrnice stanoví, že zaměstnavatel má povinnost zjišťovat rizika, která daným kategoriím pracovních hrozí z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a rozhodnout o nutných opatřeních. Zaměstnavatel je rovněž povinen tyto pracovníce nebo jejich zástupce o všem informovat. V souvislosti se zvýšenými riziky, kterým jsou uvedené kategorie pracovních vystaveny, je zaměstnavatel povinen upravit jejich pracovní podmínky nebo pracovní dobu, popřípadě je převést na jiné pracovní místo či jim poskytnout dovolenou.¹²⁵

Článek 6 zakazuje těhotným a kojícím pracovnícím povinnost výkonu takových prací, u nichž bylo zjištěno riziko expozice činitelům či pracovním podmínkám, které by ohrožily bezpečnost a zdraví a jejichž seznam je uveden v příloze směrnice. Článek 7 směrnice stanoví povinnost členských států zajistit, že uvedené kategorie pracovních nebudou povinny vykonávat noční práci, musí jim však být umožněno převedení na práci ve dne nebo uvolnění z práce, pokud takovéto převedení není technicky nebo objektivně uskutečnitelné nebo nemůže být na základě náležitě doložených důvodů na

¹²⁵ Viz Fuchs, M.: Rovné příležitosti pro muže a ženy. Sociální politika, 1998, č. 11.

zaměstnavateli požadováno. Článek 8 ukládá členským státům povinnost zajistit nárok daných kategorií pracovníků na mateřskou dovolenou v minimální délce 14 týdnů a článek 9 zakládá nárok na prenatální vyšetření bez ztráty na výdělku. Článek 10 stanoví zákaz propustit uvedené kategorie pracovníků od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené, přičemž národní právní předpisy mohou stanovit výjimky. Článek 11 stanoví právo pracovníků na zachování nároků plynoucích z pracovní smlouvy včetně zachování platu a dalších dávek v případě úpravy jejich pracovních podmínek, případně i převedení na jiné místo, poskytnutí dovolené a převedení na práci ve dne v případě čerpání mateřské dovolené.

Český právní řád také obsahuje zvýšenou ochranu žen a matek. Je zakotvena na ústavněprávní úrovni, a to v článku 29 LZPS, podle něhož mají ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Mnohá ustanovení této směrnice obsahuje zákoník práce. Zvýšenou ochranu nejen žen a matek ukládá i vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvím, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Judikatura

Rozsudek C-421/92 Habermann – Beltermann proti Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf.e-V.

V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků, kojících pracovníků a pracovníků krátce po porodu rozhodoval Soudní dvůr řadu případů, z nichž rozhodnutí ve věci *Habermann – Beltermann* patří mezi nejvýznamnější. Soudní dvůr zde rozhodl, že národní předpisy, které zakazují zaměstnávat těhotné a kojící ženy, porušují zásadu rovného zacházení, připouštějí-li neplatnost nebo napadnutelnost pracovní smlouvy uzavřené za okolností, kdy těhotenství uchazečky nebylo ještě stranám smlouvy známo.

Mezi další významná rozhodnutí v této oblasti patří například *C-179/88 Hertz* či *C-32/93 Webb*.

3.1.2.8. Sexuální obtěžování

Problém sexuálního obtěžování je v normách EU pojmán jako problém nerespektování lidské důstojnosti.

V roce 1984 přijala Rada ministrů **Doporučení o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen**. Jedno z doporučení vyzvalo členské státy k akcím na ochranu důstojnosti žen na pracovišti.

V roce 1986 Evropský parlament v usnesení o násilí vůči ženám vyzval vlády členských zemí ES, národní orgány pro rovné příležitosti a odbory, aby provedly soustředěnou informační kampaň a posílily všeobecné povědomí o individuálních právech všech pracovníků včetně práva na ochranu jejich důstojnosti před projevy sexuálního nátlaku a obtěžování.

V červnu 1988 pak Poradní komise ES pro rovné příležitosti mužů a žen, složená ze zástupců vlád členských zemí ES, doporučila, aby byl vypracován právní akt ES ve formě doporučení a kodexu chování o sexuálním obtěžování na pracovišti, který by se týkal obtěžování obou pohlaví.

V rámci třetího akčního programu k zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže na léta 1991 – 1995 vypracovala Komise **Kodex praktických opatření k boji proti sexuálnímu obtěžování**, který byl přijat jako příloha **Doporučení Komise č. 92/131/EHS ze dne 27. listopadu 1991 o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci**. Komise v Doporučení vyzvala státy, aby přijaly opatření k prohloubení povědomí o tom, že *sexuální obtěžování*, které Kodex definuje jako chování sexuální povahy nebo jiné sexuálně založené chování, které se dotýká důstojnosti žen a mužů na pracovišti, včetně chování nadřízených a spolupracovníků, je nepřijatelné, jestliže:

- a) je takové chování pro osobu nevíтанé, nevhodné a urážlivé;
- b) odmítnutí nebo poddání se takovému chování ze strany zaměstnavatelů nebo pracovníků (včetně nadřízených nebo spolupracovníků) se stane výslovně nebo implicitně důvodem pro rozhodnutí, které ovlivňuje přístup dotčené osoby

k odborné přípravě, přístup k zaměstnání, pokračování pracovního poměru, služební postup, mzdu nebo pro jakékoli jiné rozhodnutí v zaměstnaneckých záležitostech; a/nebo

- c) takové chování vytváří pro podrobenou osobu odstrašující, nepřátelské nebo ponižující pracovní prostředí;

a že takové chování může být za určitých okolností v protikladu k principu rovného zacházení ve smyslu článků 3, 4 a 5 směrnice 76/207/EHS o realizaci zásady stejného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání a odborné přípravě, o postup v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Ačkoli Doporučení Komise a Kodex nejsou samy o sobě právně závaznými dokumenty, Evropský soudní dvůr vyslovil názor,¹²⁶ že národní soudy jsou povinny brát Doporučení v úvahu při rozhodování sporů, které jsou jim předkládány, zejména když objasňují interpretaci národních rozhodnutí přijatých s cílem uplatnit Doporučení v praxi nebo když jsou tato rozhodnutí míněna jako doplněk závazných opatření Společenství.

Komise také doporučila členským státům, aby podněcovaly zaměstnavatele a zástupce zaměstnanců k vypracování opatření na ochranu důstojnosti žen a mužů na pracovišti. Po přijetí Doporučení a Kodexu většina zemí EU precizovala svou právní úpravu ochrany proti sexuálnímu obtěžování. Některé státy vydaly samostatné právní předpisy (např. Belgie), jiné státy doplnily své zákony o rovných příležitostech, případně další zákony – trestní a občanské zákony či zákoníky práce (např. Francie, Německo, Itálie, Nizozemsko, Rakousko, Finsko a Švédsko).¹²⁷

V České republice byla zvolena druhá varianta, když byla do zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti¹²⁸ začleněna úprava sexuálního obtěžování. V případě již neúčinného zákoníku práce č. 65/1965 Sb. se jednalo o tzv. euronovelu č. 46/2004 Sb. Nyní je sexuální obtěžování upraveno v antidiskriminačním zákoně.

¹²⁶ Rozhodnutí C-322/88 *Salvatore Grimaldi proti Fonds des maladies professionnelles*.

¹²⁷ Viz *Fuchs, M.*: Rovné příležitosti pro muže a ženy. Sociální politika, 1998, č. 11.

¹²⁸ Ze zákona o zaměstnanosti byla úprava sexuálního obtěžování odstraněna novelou 367/2011 Sb. s účinností od 1. ledna 2012.

3.1.2.9. Další dokumenty práva Evropské unie

V oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy přijaly orgány EU mimo výše uvedených právních aktů i dokumenty doporučující povahy. Kromě již zmíněného Doporučení o péči o dítě, Doporučení o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen a Doporučení o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci se jedná zejména o:

- Doporučení Komise č. 84/635/EHS ze dne 13. prosince 1984 o podpoře pozitivních aktivit pro ženy
- Doporučení Komise 87/567/EHS ze dne 24. listopadu 1987 o odborném vzdělávání žen
- Doporučení Rady č. 96/694/EHS ze dne 2. prosince 1986 o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech.

Doporučení Rady 96/694/EHS si klade za cíl napomoci odstraňování překážek, které brání ženám v tom, aby se účastnily rozhodovacích procesů, aby byly více zastoupeny v rozhodovacích orgánech na všech úrovních politického, ekonomického, společenského a kulturního života, a vyžaduje především účast na odpovědných místech a v rozhodovacích postaveních. Nedostatečné zastoupení žen v rozhodovacích orgánech je odůvodňováno částečně tím, že ženy dosáhly opožděně rovných občanských a civilních práv, a je chápáno jako důsledek překážek při získávání jejich ekonomické nezávislosti a jako důsledek potíží při sladování jejich pracovního a rodinného života.¹²⁹

Evropský pakt pro rovnost žen a mužů

Dne 9. února 2006 oslovili nejvyšší představitelé šesti členských států Evropské unie (Švédsko, Francie, Španělsko, Finsko, Česká republika a Dánsko) představitele ostatních členských států, aby se připojili k připravovanému Evropskému paktu pro rovnost žen a mužů. Evropský pakt pro rovnost žen a mužů byl jednomyslně přijat na jednání jarního summitu Evropské rady ve dnech 23. a 24. března 2006. Evropský pakt pro rovnost žen a mužů deklaruje politickou vůli vrcholných představitelů členských států Evropské unie zajistit rovné postavení žen a mužů na trhu práce a potírání

¹²⁹ Viz *Fuchs, M.*: Rovné příležitosti pro muže a ženy. Sociální politika, 1998, č. 11.

stereotypních předsudků o roli mužů a žen v zaměstnání, zlepšení podmínek pro sladění pracovního a rodinného života mužů a žen a také posílení používání hlediska rovnosti žen a mužů ve všech plánovacích a rozhodovacích procesech (tzv. gender mainstreaming).¹³⁰

V budoucnu lze v oblasti zákazu diskriminace očekávat přijímání dalších právních předpisů. Například už v roce 2008 byl předložen **návrh směrnice Rady o provádění zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci – COM(2008)0426**.

Podle důvodové zprávy návrh stanoví rámec pro zákaz diskriminace na základě uvedených důvodů a zavádí jednotnou míru minimální ochrany poskytované v Evropské unii těm, kteří jsou terčem takové diskriminace. Návrh doplňuje stávající právní rámec Společenství, podle kterého zákaz diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace platí pouze pro oblasti zaměstnání, povolání a odborného vzdělávání.¹³¹ Tato směrnice by zakázala diskriminaci v dalších oblastech, než je zaměstnání a povolání, a to v oblasti sociální ochrany včetně zdravotní péče, sociálních výhod, vzdělávání a přístupu ke zboží a službám. Jednalo by se tedy o dokument, který by navazoval na směrnici č. 78/2000/ES.¹³²

3.1.3. Evropský institut pro rovnost žen a mužů

Nařízením Evropské komise č. 1922/2006 ze dne 20. prosince 2006, které vstoupilo v platnost dne 20. ledna 2007, byl zřízen **Evropský institut pro rovnost žen a mužů** se sídlem ve Vilniusu v Litvě. Účelem tohoto institutu je „podporovat rovnost žen a mužů, včetně zohledňování dané otázky v rámci všech politik Společenství a ve výsledných politikách členských států. Rovněž pomáhá zvyšovat povědomí občanů EU

¹³⁰ Viz: www.mpsv.cz.

¹³¹ Směrnice 2004/43/ES a směrnice 2000/78/ES.

¹³² Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 86.

o rovnosti mužů a žen poskytováním technické pomoci orgánům Společenství, zejména Komisi, a orgánům členských států.“¹³³

3.1.4. Shrnutí

Úprava rovných příležitostí mužů a žen v právu Evropské unie nepochybně přináší pozitivum, jímž je závaznost dokumentů primárního i sekundárního práva a také povinnost členských států požadavky v tomto právu obsažené implementovat do vlastního právního řádu. Díky povinnosti implementovat směrnice EU do národního práva pak členské státy disponují závaznými a právně vymahatelnými pravidly zakotvujícími rovnost a zákaz diskriminace. V České republice došlo zejména z tohoto důvodu k přijetí antidiskriminačního zákona.

Přijetí směrnic si ve většině členských zemí vyžádalo nejen legislativní změny, ale též zdokonalení existujících správních a justičních systémů, které se mají podílet na aplikaci směrnic v praxi a které mají řešit individuální žádosti a stížnosti občanů na porušování zákazu diskriminace z důvodu pohlaví. Za tím účelem je také nutné provádět rozsáhlé vzdělávání pracovníků, např. úřadů práce a soudů, o obsahu směrnic a dalších aktů ES a též o judikatuře Evropského soudního dvora.

Pro provádění politiky rovných příležitostí bylo ve většině členských zemí nutné zřídit zvláštní instituce či orgány. Ačkoli mají různý statut, jedná se s ohledem na jejich funkci o ekvivalentní instituce. Například ve Velké Británii byla zákonem z roku 1975 zřízena Komise pro stejné příležitosti. Jedná se o veřejnoprávní instituci, která má na základě rozhodnutí parlamentu povinnost podporovat, monitorovat a prosazovat zákony o rovnosti pohlaví. Jednotliví komisaři jsou jmenováni státním tajemníkem, Konfederací odborových svazů a Konfederací britského průmyslu. Ve Francii byl dekretem z roku 1984 zřízen Nejvyšší výbor pro rovnost mužů a žen v zaměstnání. Je složen ze zástupců státu (příslušných ministrů), zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů. Podobně i v České republice je nutná činnost takových orgánů (viz kapitola 4.2.6.).

¹³³ <http://ec.europa.eu>.

Za hlavní slabinu práva EU upravujícího rovnost mužů a žen (platí to však u úpravy rovnosti v právu EU obecně), která tomuto souboru právně velmi silných nástrojů neumožňuje zaručit a prosadit materiální rovnost, lze označit skutečnost, že právo EU je příliš vázáno na model individuálních stížností a jeho prameny sekundárního práva obsahují dosud jen velmi málo proaktivních opatření.

Na druhou stranu je však třeba vyzdvihnout již zmíněnou závaznost dokumentů sekundárního práva a povinnost členských států požadavky stanovené směrnicemi implementovat do svých právních řádů.¹³⁴

V oblasti rovnosti a rovných příležitostí se zejména v poslední době otevírá prostor pro uplatnění tzv. **otevřené metody koordinace**, která spočívá v aplikaci právně nevynutitelných mechanismů, přijímání osvědčených postupů a koordinaci národních politik členských států. Otevřená metoda koordinace („*open method of coordination*“ – OMC) je relativně nová mezivládní politika v rámci Evropské unie, založená na dobrovolné spolupráci členských států. OMC stanoví rámec pro spolupráci mezi členskými státy, jejichž národní politiky se tak mohou zaměřovat na určité společné cíle. Členské státy se v rámci OMC hodnotí navzájem; role Evropské komise je omezena pouze na koordinaci a dohled. V rámci OMC jsou přijímána opatření, která mohou být v různé míře závazná pro členské státy, nikdy však nemají formu směrnice, nařízení nebo rozhodnutí. Otevřená metoda koordinace se uplatňuje v oblastech, které spadají do pravomoci členských států.¹³⁵

Rovnost žen a mužů se stala zastřešujícím cílem otevřené metody koordinace pro sociální ochranu a sociální začleňování v březnu roku 2006, kdy Evropská rada přijala nový rámec pro sladění tří oblastí politik (oblasti sociálního začleňování, důchodů a oblasti zdravotní a dlouhodobé péče) prostřednictvím souběžných a výhledových zpráv. Na základě tohoto cíle se v procesu dostala do popředí rovnost žen a mužů, která se do té doby s různou intenzitou prosazovala a rozvíjela v každé oblasti politik zvlášť.¹³⁶

¹³⁴ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 145 – 146.

¹³⁵ Zdroje: <http://ec.europa.eu> a www.euroskop.cz.

¹³⁶ Zdroj: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5204/manual_gender_CZ.pdf.

3.2. Zákaz diskriminace z dalších diskriminačních důvodů v právu Evropské unie

Jak bylo již uvedeno, mezi základní principy občanské společnosti patří zásada občanské rovnosti. Jejím cílem je zabránit diskriminaci nejen z důvodu pohlaví, ale i z důvodu dalších diskriminačních znaků.¹³⁷ Tato zásada je vlastní také právu Evropské unie.

Oblasti zákazu diskriminace z důvodu jiných diskriminačních znaků věnuje právo Evropské unie menší pozornost než diskriminaci z důvodu pohlaví.

3.2.1. Zákaz diskriminace z dalších diskriminačních důvodů v primárním právu Evropské unie

K zásadnímu rozšíření diskriminačních důvodů upravených primárním právem EU došlo přijetím již zmíněného **článku 13 Amsterdamské smlouvy**, kdy se primární právo EU posunulo od pohlaví jako jediného diskriminačního důvodu k zákazu diskriminace ze šesti základních důvodů.¹³⁸ Toto ustanovení Amsterdamské smlouvy otevřelo prostor pro další směrnice zakazující diskriminaci z dalších důvodů, především pak pro směrnici Rady 2000/43/ES a směrnici Rady č. 2000/78/ES.

Přijetí **Listiny základních práv EU** v roce 2000 přináší první ucelený katalog lidských práv, přijatý na půdě EU. Listina stanoví všeobecnou rovnost před zákonem a v zákazu diskriminace jde mnohem dál než článek 13 Amsterdamské smlouvy¹³⁹ (viz kapitola 3.1.1.)

¹³⁷ V české právní úpravě zakazuje diskriminaci z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru antidiskriminační zákon (viz kapitola 2.6.).

¹³⁸ 1. pohlaví, 2. rasový nebo etnický původ, 3. víra nebo světový názor, 4. zdravotní postižení, 5. věk a 6. sexuální orientace.

¹³⁹ Listina zakazuje jakoukoli diskriminaci založenou zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.

V oblasti primárního práva Evropské unie lze tedy sledovat postupný vývoj a výrazný posun od zásady stejné odměny za práci stejné hodnoty pro muže a ženy k širokému zmocnění pro orgány EU přijímat opatření na podporu rovnosti a proti diskriminaci ze šesti základních diskriminačních důvodů. Tento vývoj byl reakcí na celospolečenský vývoj a na snahu o potlačení nežádoucích společenských jevů, jako rasismus, xenofobie apod.

3.2.2. Zákaz diskriminace z dalších diskriminačních důvodů v sekundárním právu Evropské unie

Směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Tato směrnice byla přijata na základě článku 13 SES. Je první směrnicí, která upravuje vztahy překračující rámec oblasti zaměstnání a povolání. Zároveň se jedná o první směrnici, která nedopadá na oblast ochrany před diskriminací z důvodu pohlaví, jež byla až do roku 2000 výlučným předmětem zájmu Společenství.

Věcný rozsah směrnice je velmi široký, kromě zaměstnání a povolání zahrnuje také zákaz diskriminace v oblasti sociální a zdravotní, vzdělávání a také obecně oblast přístupu ke zboží a službám včetně jejich poskytování, se zvláštním důrazem na rovný přístup a poskytování bydlení, které je k dispozici veřejnosti.¹⁴⁰

Účelem směrnice 2000/43/ES je stanovit rámec pro boj s diskriminací na základě rasy nebo etnického původu. Jejím cílem je zavést v členských státech zásadu rovného zacházení. Směrnice se netýká rozdílů v zacházení na základě státní příslušnosti.

Pro účely této směrnice se *zásadou rovného zacházení* rozumí, že neexistuje žádná přímá nebo nepřímá diskriminace na základě rasy nebo etnického původu.

Přímou diskriminací se rozumí případ, kdy je s jednou osobou zacházeno z důvodu rasy nebo etnického původu méně příznivým způsobem, než je, bylo nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

¹⁴⁰ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.): Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 136.

Nepřímou diskriminací se rozumí případ, kdy by v důsledku navenek neutrálního předpisu, kritéria nebo zvyklosti byla znevýhodněna osoba určité rasy nebo etnického původu v porovnání s jinými osobami, ledaže uvedený předpis, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a ledaže prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Obtěžování se považuje za diskriminaci tehdy, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s rasou nebo etnickým původem, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující nebo urážející atmosféry. Výraz obtěžování může být definován v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi členských států.

Tato směrnice se vztahuje na všechny osoby z veřejného i soukromého sektoru včetně veřejných subjektů, pokud jde o jejich:

- a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatně výdělečné činnosti nebo pracovnímu poměru včetně kritérií výběru a podmínek náboru, bez ohledu na obor činnosti a na úroveň profesní hierarchie, včetně pracovního postupu,
- b) přístup ke všem typům a úrovním odborného poradenství, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace, včetně získávání praktických zkušeností,
- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování,
- d) členství a účast v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi,
- e) sociální ochranu včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče,
- f) sociální výhody,
- g) vzdělání,
- h) přístup ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, včetně ubytování, a jejich dodávky.

Členské státy mohou stanovit, že rozdíl v zacházení na základě charakteristik souvisejících s rasou nebo etnickým původem nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto charakteristiky představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li jeho cíl

legitimní a požadavek přiměřený. Za povšimnutí stojí porovnání tohoto ustanovení s obdobným ustanovením ve směrnici 2002/73/ES, neboť „rasová“ směrnice nezužuje tuto odchylku pouze na oblast přístupu k zaměstnání (povolání) včetně odborné přípravy.¹⁴¹

Členské státy mohou nadále zachovávat nebo přijímat zvláštní opatření pro předcházení nevýhodám souvisejícím s rasou nebo etnickým původem a pro jejich vyrovnání a mohou též přijmout nebo zachovat předpisy, které jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení této směrnice.

Směrnice stanoví, že důkazní břemeno před příslušným orgánem nese odpůrce, nikoli osoba, která se cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci.

Směrnice ukládá povinnost členských států zavést do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření pro ochranu osob před jakýmkoli nepříznivým zacházením nebo nepříznivými následky, které jsou reakcí na žalobu nebo na zahájení řízení zaměřených na dodržování zásady rovného zacházení.

Směrnice stanoví členským státům povinnost určit jeden nebo několik subjektů pověřených podporou rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě rasy nebo etnického původu. Mohou být součástí orgánů pověřených ochranou lidských práv nebo ochranou práv osob na vnitrostátní úrovni.

Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Tato směrnice upravuje zákaz diskriminace s ohledem na „zbytkovou skupinu“ diskriminačních důvodů podle článku 13 SES. Jejím účelem je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku¹⁴² nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení. Na rozdíl od směrnice 2000/43/ES se opět zaměřuje pouze na oblast zaměstnání a povolání.¹⁴³

¹⁴¹ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.): Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 137.

¹⁴² Viz Koldinská, K.: Boj proti diskriminaci na základě věku a Evropská unie. Právo a zaměstnání, 2005, č. 1.

¹⁴³ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.): Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 137.

Pro účely této směrnice se *zásadou rovného zacházení* rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Přímou diskriminací rozumí případy, kdy s jednou osobou je zacházeno méně příznivým způsobem, než je, bylo, nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace.

„*Nepřímou diskriminací* se rozumí případy, kdy by zjevně neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost znevýhodnila osoby na základě jejich víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace v porovnání s jinými osobami. Za nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního stavu je nezbytné v této souvislosti považovat i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření pro zajištění přístupu zdravotně postižených osob k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu.“¹⁴⁴

Obtěžování se podle této směrnice považuje za diskriminaci, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s kterýmkoli z uvedených diskriminačních důvodů, které má za účel či za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.¹⁴⁵

Tato směrnice je specifická zejména co do rozsahu odchylek, které může členský stát přijmout v případě některých diskriminačních důvodů. Nejčastěji se jedná o ospravedlnitelné rozdílné zacházení z důvodu věku, zdravotního postižení či náboženského vyznání.

Článek 4 upravuje odchylky pro církve a jiné veřejné či soukromé organizace, jejichž etika je založena na náboženském vyznání či víře. Takové organizace mohou u pracovních činností v nich vykonávaných vyžadovat, aby určité osoby z důvodu povahy těchto činností či z důvodu souvislostí, které se těchto činností týkají, byly

¹⁴⁴ Viz důvodová zpráva k novele zákoníku práce č. 46/2004 Sb.

¹⁴⁵ V současné době je v orgánech EU projednáván návrh směrnice Rady o provádění zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na náboženské vyznání nebo světový názor, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci (KOM(2008)426), který je součástí tzv. sociálního balíku. Cílem směrnice je rozšířit ochranu proti diskriminaci z důvodu náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace i na jiné oblasti, než je zaměstnání. Směrnice, jejíž návrh dne 2. července 2008 přijala Komise, by doplnila stávající právní předpisy ES v této oblasti tím, že by zakázala diskriminaci z výše uvedených důvodů v oblasti sociální ochrany, včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod, vzdělávání a přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení.

určitého náboženského vyznání či víry (tedy např. že katolický kněz musí být katolík). Jako jistá vyvažující pojistka slouží v tomto směru požadavek, aby se tento rozdíl v zacházení uplatňoval s přihlédnutím k ústavním ustanovením a zásadám členských států, jakož i k obecným zásadám právních předpisů EU, a aby neospravedlňoval diskriminaci na jiném základě.

V článku 5 je obsažena speciální úprava pro osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé jsou povinni přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání anebo jí umožní absolvovat odborné vzdělávání, pokud tato patření nebudou znamenat pro zaměstnavatele neúměrné břemeno. Zaměstnavatelům je tedy uložena povinnost aktivní spoluúčasti na vytváření pracovního prostředí, které pomůže postižené osobě začlenit se do pracovního života. Nenaplnění těchto požadavků je považováno za nepřímou diskriminaci.

Článek 6 stanoví opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku. Obecně platí, že rozdílné zacházení na základě věku bude opodstatněné, pokud bude objektivně zdůvodněno legitimními účely a pokud prostředky k jejich dosažení budou nutné a přiměřené. Možnost upravit tyto odchylky vnitrostátním právem se odráží zejména při stanovení minimálního nebo maximálního věku pro výkon určité činnosti (např. stanovení minimálního či naopak maximálního věku pro výkon určité profese) a má tedy ochranný charakter vůči osobám vykonávajícím tuto činnost, resp. vůči osobám, které jsou příjemci výstupů z této činnosti.

Směrnice také upravuje možnost odchylek týkajících se povahy práce v případě, kdy z důvodu povahy pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, pokud je cíl legitimní a požadavek přiměřený. Tato směrnice, stejně tak jako „rasová“ směrnice, tedy nezužuje uvedenou odchylku pouze na oblast přístupu k zaměstnání (povolání) včetně odborné přípravy (narozdíl od směrnice 2002/73/ES).¹⁴⁶

¹⁴⁶ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.): Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 137 – 139.

Směrnice Rady č. 2000/43/ES a č. 2000/78/ES byly do českého právního řádu implementovány novelou zákoníku práce č. 46/2004 Sb. (tzv. euronovela).¹⁴⁷

Judikatura

Významná rozhodnutí Soudního dvora v oblasti zákazu diskriminace z důvodu jiných diskriminačních znaků než pohlaví pocházejí zejména z poslední doby.

Rozsudek C-227/04 P - Lindorfer proti Radě

Žalobkyně Maria-Luise Lindorfer, úřednice Rady Evropské unie, napadla rozhodnutí o výpočtu let služby započitatelných pro důchod po převodu paušální odkupní hodnoty nároků na starobní důchod, které nabyla v rakouském systému, do systému Společenství. Kromě diskriminace na základě pohlaví žalobkyně v řízení namítala také diskriminaci na základě věku, když uváděla, že při převodu příspěvků zaplacených do důchodového systému v členském státě do důchodového systému Společenství jsou znevýhodňováni úředníci nižšího věku, přičemž pro takové rozdílné zacházení neexistuje objektivní zdůvodnění.

Případ původně rozhodoval první senát Soudního dvora, složený z pěti soudců. Poté, co Soudní dvůr vynesl rozsudek v případě *Mangold*, však tento senát rozhodl o vrácení věci Soudnímu dvoru s tím, aby byla znovu přidělena kolegiu složenému z většího počtu soudců. O věci rozhodoval velký senát, který usnesením ze dne 26. dubna 2006 svolal nové ústní jednání. V tomto usnesení ESD vyzval účastníky, aby se vyjádřili k dopadu rozsudku *Mangold* (viz kapitola 3.1.1.) na projednávaný případ a k relevanci zákazu diskriminace na základě věku.

Jak uvádí J. Komárek, případ *Lindorfer* je „*Mangoldem* v opačném gardu“, kdy se tentokrát zákazu diskriminace na základě věku nedovolává jednotlivec vůči členskému státu, ale vůči orgánu Společenství. Soudní dvůr se tak měl vyjádřit k tomu, jak dalece je princip nediskriminace na základě věku skutečně „obecným principem.“ Argumentační postupy Soudního dvora však byly v případě *Lindorfer* podrobeny kritice. Ačkoli ESD k projednání relevance zákazu diskriminace na základě věku,

¹⁴⁷ V současné době je úprava obsažena v antidiskriminačním zákoně.

stanoveného rozsudkem *Mangold*, svolal nové ústní jednání a ve svých stanoviscích se k němu vyjádřili dva generální advokáti, v samotném rozsudku zmíněn není. Soudní dvůr ve své argumentaci zůstal ve vztahu k zákazu diskriminace na základě věku mlčenlivý. Lze z toho tedy usuzovat, že ESD v případě *Mangold* zašel poměrně daleko.

Není bez zajímavosti, že v průběhu projednávání případu paní Lindorfer přijala Rada nová pravidla, jež nahradila pravidla napadaná v řízení před Soudním dvorem. Zatímco z nich bylo odstraněno odlišné zacházení s úředníky na základě jejich pohlaví (kvůli kterému Soudní dvůr tato pravidla také nakonec zrušil a v tomto směru shledal pochybení Soudu prvního stupně), odlišné zacházení na základě věku komunitární zákonodárce v právní úpravě zachoval.¹⁴⁸

Soudní dvůr se v případě *Lindorfer* zabýval vícenásobnou diskriminací na základě věku a pohlaví. Generální advokát Sharpston ve svém stanovisku neshledal diskriminaci na základě věku, generální advokát Jacobs pak potvrdil, že mechanismus výpočtu let služby opravdu působí na úředníky odlišně podle jejich věku. ESD nakonec ve svém rozhodnutí uvedl, že nedošlo k diskriminaci na základě věku a naopak potvrdil existenci diskriminace na základě pohlaví.¹⁴⁹ Pokud by bylo rozhodnutí opačné, jednalo by se o první případ vícenásobné diskriminace, která ESD rozhodoval. ESD ani generální advokáti však nevěnovali otázce možné vícenásobné diskriminace zvláštní pozornost. Oba diskriminační důvody byly projednávány odděleně a Soudní dvůr došel k závěru, že došlo k jednomu druhu diskriminace (k diskriminaci na základě pohlaví) a zároveň vyloučil druhý namítaný druh diskriminace (diskriminaci na základě věku). Lze tedy usuzovat, že problematika vícenásobné diskriminace je zatím otázkou diskutovanou spíše na akademické úrovni. Navíc v této oblasti v Evropské unii dosud ani neexistují skutečně právní účinné nástroje.¹⁵⁰

¹⁴⁸ Komárek, J.: *Mangold v opačném gardu – Zákaz diskriminace na základě věku ze strany orgánů Společenství a rozsah aplikace tohoto principu*. 2007. Dostupné na http://www.mosquito-net.eu/documents/Komarek_SR-2007-08_2007-09.pdf.

¹⁴⁹ Narozdíl od rozhodnutí Soudu první instance (dnes Tribunálu); podle ESD Soud první instance dostatečně nevysvětlil, situace mužů a žen nebyla porovnatelná a proč tedy nedošlo k diskriminaci na základě pohlaví.

¹⁵⁰ Koldinská, K.: *Case Law of the European Court of Justice on Sex Discrimination 2006-2011*. *Common Market Law Review*, 2011, Vol. 48, No. 5

Rozsudek C-303/06 Coleman proti Attridge Law a Steve Law

Paní Sharon Coleman pracovala v advokátní kanceláři v Londýně od ledna roku 2001 jako právní asistentka. V roce 2002 se jí narodilo dítě se zdravotním postižením, jehož zdravotní stav vyžaduje specializovanou a zvláštní péči, kterou mu z převážné části poskytuje sama. Dne 4. března 2005 paní Coleman dobrovolně souhlasila s ukončením svého pracovního poměru s bývalým zaměstnavatelem. Dne 30. srpna 2005 podala žalobu k pracovnímu tribunálu (Employment Tribunal, London South), v níž tvrdila, že s ní bylo zacházeno méně příznivě než s jinými zaměstnanci, a to proto, že je hlavní pečovatelkou o zdravotně postižené dítě, a že rozvázání pracovního poměru bylo vynucené. Ve své žalobě uvedla, že toto zacházení bylo příčinou, která ji donutila ukončit pracovní poměr s jejím bývalým zaměstnavatelem. Na podporu své žaloby uplatnila paní Coleman skutečnosti, které podle ní naplňují znaky diskriminace nebo obtěžování v rozsahu, v němž bylo za obdobných okolností jinak zacházeno s rodiči dětí, které nebyly zdravotně postiženy. Uvedla zejména skutečnost, že ji její zaměstnavatel při návratu z mateřské dovolené odmítl zařadit na pracovní místo, které zastávala, odmítl jí přiznat flexibilní pracovní dobu a že se vyskytly nemístné a urážlivé poznámky jak vůči ní samotné, tak vůči jejímu dítěti.

Employment Tribunal se obrátil na ESD s předběžnou otázkou, zda musí být směrnice č. 2000/78/ES o rovném zacházení v zaměstnání a povolání vykládána v tom smyslu, že zakazuje přímou diskriminaci na základě zdravotního postižení a obtěžování související s tímto zdravotním postižením pouze takového zaměstnance, který je sám zdravotně postižen, nebo zda je rovněž aplikovatelná na zaměstnance, který je obětí nepříznivého zacházení z důvodu zdravotního postižení, jímž trpí jeho dítě, jemuž poskytuje převážnou část péče, kterou vyžaduje jeho zdravotní stav.

Soudní dvůr připomněl, že směrnice definuje zásadu rovného zacházení jako neexistenci jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace a že se vztahuje na všechny osoby, pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění a odměňování. Ačkoli směrnice obsahuje některá ustanovení, která mají za cíl konkrétně uspokojení potřeb zdravotně postižených osob, neumožňuje tato skutečnost dospět k závěru, že by zásada rovného zacházení, kterou tato směrnice zakotvuje, musela být vykládána restriktivně, tedy ve smyslu, že by zakazovala pouze

přímou diskriminaci na základě zdravotního postižení a že by se vztahovala výlučně na osoby, které jsou samy zdravotně postižené. Směrnice, která má za cíl bojovat proti všem formám diskriminace, se podle ESD použije nikoli na určenou kategorii osob, ale v závislosti na povaze diskriminace. Výklad, který by omezoval její použití pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postižené, by mohl bránit účinku této směrnice a snížit ochranu, kterou směrnice zaručuje.

Pokud jde o důkazní břemeno, Soudní dvůr připomněl, že v případě, že paní Coleman prokáže skutkové okolnosti nasvědčující existenci přímé diskriminace, bude účinné uplatnění zásady rovného zacházení vyžadovat, aby důkazní břemeno nesl její zaměstnavatel. Ten by měl prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo.

ESD judikoval, že směrnice musí být vykládána v tom smyslu, že zákaz přímé diskriminace není omezen pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postižené. Pokud tedy zaměstnavatel se zaměstnancem, který sám není zdravotně postižen, zachází méně příznivým způsobem než s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a je-li prokázáno, že nepříznivé zacházení, jemuž je tento zaměstnanec vystaven, se zakládá na zdravotním postižení jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové zacházení v rozporu se zákazem přímé diskriminace zakotveným ve směrnici.

Pokud jde o obtěžování, ESD dospěl k závěru, že ustanovení směrnice k této otázce nejsou omezena pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postižené. Je-li prokázáno, že nežádoucí chování naplňující znaky obtěžování, jemuž byl vystaven zaměstnanec v téže situaci, jako je situace paní Coleman, souvisí se zdravotním postižením jeho dítěte, je takové chování v rozporu se zákazem obtěžování zakotveným ve směrnici.¹⁵¹

Rozsudek C-555/07 Küçükdeveci proti Swedex GmbH & Co. KG

Seda Küçükdeveci byla zaměstnána u společnosti Swedex od roku 1996, tedy od svých 18 let. V roce 2006 obdržela výpověď, ve které zaměstnavatel vypočetl výpovědní dobu tak, jako by u něj zaměstnankyně pracovala tři roky, ačkoliv její pracovní poměr trval 10 let. Küçükdeveci výpověď napadla u německého pracovního soudu. Tvrdila, že její výpovědní doba měla být čtyřměsíční. Tato doba by odpovídala

¹⁵¹ Zdroj: <http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2009-03/cp080053cs.pdf>.

době zaměstnání v délce 10 let. Podle *Kücükdeveci* je německá pracovněprávní legislativa, která stanoví, že pro účely výpočtu délky výpovědní doby se nepřihlíží k dobám zaměstnání dosaženým před dovršením 25 let, opatřením, které diskriminuje na základě věku, což odporuje právu Evropské unie, a jeho použití musí být vyloučeno. Spor v původním řízení je tedy sporem mezi dvěma jednotlivci, S. *Kücükdeveci* na jedné straně a společností *Swedex* na straně druhé.

Soud rozhodl, že právo Evropské unie, a konkrétně zásadu zákazu diskriminace na základě věku, je nutno vykládat tak, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že se pro účely výpočtu výpovědní doby nepřihlíží k dobám zaměstnání dosaženým zaměstnancem před dovršením věku 25 let. Vnitrostátní soud, jenž rozhoduje spor mezi jednotlivci, tak má povinnost zajistit dodržování zásady zákazu diskriminace na základě věku tím, že případně nepoužije žádné ustanovení vnitrostátní právní úpravy, jež by bylo s touto zásadou v rozporu, nezávisle na využití možnosti obrátit se v případech uvedených v článku 267 druhém pododstavci SFEU na ESD s předběžnou otázkou týkající se výkladu této zásady.

ESD se v rozsudku *Kücükdeveci* zabýval vnitrostátní právní úpravou, která obsahuje rozdílné zacházení založené na kritériu věku, a její způsobilostí zakládat diskriminaci zakázanou zásadou zákazu diskriminace na základě věku, konkretizovanou směrnicí 2000/78/ES. Tato směrnice v článku 6 odst. 1 stanoví, že rozdílné zacházení na základě věku nepředstavuje diskriminaci, jestliže je v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněno legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné. Soud nicméně německou právní úpravu přiměřenou neshledal, a to zejména proto, že se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří vstoupili do pracovního poměru před dovršením věku 25 let, bez ohledu na jejich věk v okamžiku propuštění, tedy i v případě, kdy pracovní poměr zaměstnance již trval dlouhou dobu.¹⁵²

¹⁵² *Lyčka, M. a kol.*: Komentovaná rozhodnutí soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde Praha, a.s., 2010, str. 430 – 431.

Rozsudek C-229/08 Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main

Pan Colin Wolf, narozen dne 9. 12. 1976, požádal dne 4. 10. 2006 vedení požárních služeb města Frankfurtu nad Mohanem o přijetí na pracovní místo ve střední technické složce hasičů. Dne 13. 11. 2006 sdělilo vedení frankfurtských požárních služeb Wolfovi, že se má další nábor konat dne 1. 8. 2007. Toto datum však bylo posunuto na 1. 2. 2008. Dopisem ze dne 28. 2. 2007 informovalo vedení frankfurtských požárních služeb Wolfa, že nemůže vzít jeho žádost v úvahu, neboť přesáhl věkovou hranici 30 let. Dne 12. 4. 2007 požádal Wolf město Frankfurt nad Mohanem o náhradu škody, jejíž výše odpovídala trojnásobku měsíčního platu, který by obdržel v případě přijetí. Jelikož měl německý soud pochybnosti o slučitelnosti německých právních předpisů s články 6 a 17 směrnice 2000/78/ES, rozhodl se přerušit řízení a obrátit se na Soud s předběžnou otázkou.

Jak vyplývá z vyjádření německé vlády, cílem stanovení věkové hranice pro přijímání hasičů do střední technické složky ve Spolkové zemi Hesensko na 30 let je zabezpečit operační schopnost a řádné fungování sboru profesionálních hasičů. Tato složka hasičů totiž vyžaduje mimořádně vysoké požadavky na fyzickou zdatnost, které mohou být splněny pouze nejmladšími hasiči. S ohledem na lékařsky prokázaný proces stárnutí přitom hasiči, kteří přesáhli věk 45 až 50 let, již tyto takovéto fyzické schopnosti nemají a uvedené zásahy musejí být prováděny mladšími hasiči. Stanovený nejvyšší věk pro přijímání tak směřuje k zaručení toho, že úředníci střední technické složky hasičů budou moci plnit poslání, která kladou mimořádně vysoké požadavky na fyzickou zdatnost po relativně dlouhou dobu jejich služebního poměru. ESD proto rozhodl, že článek 4 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES musí být vykládán tak, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jakou je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví maximální věk pro přijímání na pracovní místa ve střední technické složce hasičů na 30 let.

Soudní dvůr v rozhodnutí *Wolf* poukázal na to, že podle znění článku 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES „rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1 této směrnice nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený“. Z toho vyplývá, že nikoliv důvod, na němž je založeno rozdílné

zacházení, nýbrž vlastnost související s tímto důvodem (v tomto případě fyzická schopnost) musí představovat podstatný a určující profesní požadavek.¹⁵³

¹⁵³ *Lyčka, M. a kol.:* Komentovaná rozhodnutí soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde Praha, a.s., 2010, str. 433 – 435.

4. Rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích v České republice

4.1. *Historický exkurz k rovnosti mužů a žen*

Pro studium postavení žen v pracovním procesu je kromě znalosti platné právní úpravy nezbytná i znalost nejen vývoje postavení žen v pracovním procesu, ale též vývoje společenského postavení žen vůbec.

Žena po staletí zaujímal ve společnosti více či méně nerovnoprávné postavení. Snaha o její zrovnoprávnění se objevuje až v moderních dějinách.

Jak uvádí V. Štangová, jedním z prvních, kdo posuzoval otázku postavení žen, a to na svou dobu velmi pokrokově, byl Jan Amos Komenský. V díle „Didaktika velká“ z roku 1657 zdůrazňoval rovnost všech lidí ve schopnosti i nutnosti se vzdělávat. Poukazoval na to, že všichni lidé (tedy muži i ženy) jsou schopni poznání a vzdělání, a proto má být všem umožněn přístup k vědění.

O výraznějším úsilí o zrovnoprávnění žen lze hovořit až koncem 18. století, a to zejména pod vlivem myšlenek osvícenství a Velké francouzské revoluce.

Názory na rovnost jako přirozené právo se historicky měnily. Například pro francouzské ústavodárce bylo přirozené, že pouze muži jsou svobodní a sobě rovni. Požadavek rovnoprávnosti mužů a žen byl považován za příčící se přirozenému řádu světa. Ženy se ale v době Francouzské revoluce dožadovaly rovnosti jako svého přirozeného práva. Olympe de Gouges, francouzská dramatička a spisovatelka, která kritizovala nadvládu mužů a nerovnost pohlaví, vystupuje v roce 1791 s dokumentem „Deklarace práv ženy a občanky“, v němž uvádí, že „přirozená práva žen jsou omezena pouze neustálou tyranií, kterou vůči nim vykonávají muži“, a že „žena má právo vstoupit na popraviště, musí mít tedy rovněž právo vstoupit na tribunu.“¹⁵⁴

Otázkou postavení ženy se zabýval i francouzský osvícenecký filozof Jean Antoine de Condorcet. V rámci boje za „pokrok lidského ducha“ se v díle „Náčrt historického pokroku lidského rozumu“ z roku 1794 zabýval i postavením ženy. Byl přesvědčen, že příčinou podřízeného postavení ženy je její fyzická slabost. Odsuzoval

¹⁵⁴ Pavlíček, V. a kol.: Ústavní právo a státověda, díl II., část 1. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 2001, str. 38.

přezíravý postoj k ženě a označoval ho za jeden z „historických bludů“. Zastával názor, že pokrok lidského ducha vše napraví a že budou napraveny i křivdy páchané na ženách.

Své názory na postavení ženy prosazovali i utopičtí socialisté, především Charles Fourier a Robert Owen.

Fourier zdůrazňoval, že ženy mají stejně bystrý rozum a dobré vlastnosti jako muži, ale jsou vychovávány v přesvědčení, že nejsou inteligentní a schopné, a proto nemohou zaujímat stejné místo ve společnosti jako muži. Chtěl, aby v jeho „falangách“, které měly být základními buňkami budoucí společnosti, měl každý jejich člen právo na práci. Ženy pak nebudou vykonávat podřadné práce a budou rovnocenně soutěžit s muži.

Owen byl přesvědčen, že rozhodující vliv na člověka má sociální zřízení. Zdůrazňoval nutnost umožnit ženám zapojení do pracovního procesu (proto například zřizoval pro děti od dvou let mateřské školky).

Postavením žen se zabývali i Karel Marx a Bedřich Engels, kteří v nerovném postavení žen spatřovali třídní podstatu způsobenou hospodářskou závislostí.

V polovině 19. století dochází na našem území v souvislosti s rozvojem průmyslu k zakládání podpůrných spolků a pokladen, které poskytují dělníkům podporu v době nemoci a v případě neštěstí. Péče o matku a dítě však byla výlučně záležitostí rodiny. Ženám a sirotkům byla poskytována určitá podpora pouze v rámci obecné chudinské péče. Jedním z prvních zákonů, které upravily otázku těhotných žen, byl zákon č. 22/1864 ř. z., který řešil péči o chudé rodičky ve veřejných porodnicích.

Mužská pracovní síla rychlému rozvoji výroby již přestala stačit. Zaměstnavatelé proto začali zaměstnávat ženy a dokonce i děti. Ty se staly nejlevnější pracovní silou, která za svou práci dostávala často pouze polovinu až třetinu mzdy muže. Právní úprava pracovních poměrů a sociálního postavení dělnictva začala být proto středem pozornosti vlády a stala se součástí její politiky.¹⁵⁵

Dělnické zákonodárství té doby se omezilo jen na reformu živnostenského řádu (č. 227/1859 ř. z.), na pokusy upravit ručení zaměstnavatele při pracovním úrazu dělníka a na zřízení pomocných pokladen.

¹⁵⁵ Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. AUC Iuridica, 1987, č. 3, str. 11 – 13.

Ve druhé etapě zásahů už dochází v souvislosti s politikou „cukru a biče“, kterou pod vlivem bismarkovského Německa uplatňovala rakouská vláda, k sociálním reformám. Vzniká tzv. ochranné zákonodárství, upravující kupř. pracovní dobu, dětskou práci, pracovní a živnostenské soudnictví apod. Součástí dělnické politiky rakouské vlády bylo i úrazové a nemocenské pojištění a sociální, invalidní a starobní pojištění.¹⁵⁶

Zákon č. 33/1888 ř. z. zavedl všeobecné nemocenské pojištění. Vztahovalo se jen na živnostenské dělnictvo, zemědělské dělnictvo bylo z pojištění vyloučeno. Pojištění bylo založeno na principu vzájemnosti. Případné spory řešily rozhodčí soudy. Dělníci na nemocenské pojištění přispívali povinně. Občané, kteří patřili do stanoveného okruhu, byli tedy pojištěni přímo ze zákona.^{157,158} Podpora byla zaměstnancům vyplácena po dobu dvaceti týdnů a činila 60 % obvyklé denní mzdy, a to od prvního dne nemoci. Z pojištění náležely pojištěncům peněžité i věcné dávky. Nárok na ně ale měli pouze pojištěnci, nikoli jejich rodinní příslušníci. Pojištěné ženy měly nárok na bezplatnou pomoc při porodu od porodní asistentky, případně i od lékaře, a také na léky a léčebné pomůcky. Pojištěnky, které porodily, měly nárok na peněžitou podporu ve výši nemocenského dobu čtyř týdnů ode dne porodu. V roce 1917 byl zákon č. 33/1888 ř. z. novelizován zákonem č. 6/1917 ř. z., který prodloužil podpůrnou dobu pro nemocenské z 20 na 26 týdnů. Byla také prodloužena podpora pro šestinedělky ze čtyř na šest týdnů a byly zavedeny prémie na kojení.¹⁵⁹

Na přelomu 19. a 20. století pronikají do snah o zrovnoprávnění žen nové prvky. Mění se pohled na tzv. „ženskou otázku“, ženské hnutí již nemá za cíl pouze formálně rovné postavení žen v právní úpravě, tedy získání volebního práva, práva na práci, práva na vzdělání, práva na rovné postavení ženy v manželství apod., ale požaduje též zásadní změny v jejím sociálním postavení, zejména pak určité hospodářské osamostatnění žen. Tento postoj propagoval mimo jiné i T. G. Masaryk,

¹⁵⁶ Jak uvádí V. Štangová, byly vydány například zákony č. 1/1888 ř. z., o úrazovém pojištění dělníků, č. 33/1888 ř. z., o nemocenském pojištění dělníků, a č. 127/1889 ř. z., o bratrských pokladnách.

¹⁵⁷ Povinný průměrný roční příspěvek na počátku 20. století činil 16,51 korun.

¹⁵⁸ Viz Malý, K.: Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945. 2. upravené vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 1999, str. 244-246.

¹⁵⁹ Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. AUC Iuridica, 1987, č. 3, str. 13.

který sám přednášel a publikoval na téma rovnosti žen a mužů a nutnosti plného zapojení žen do společenského života jako podmínku fungování demokracie.

Mezi ženskými organizacemi se postupně vyprofilovaly dva názorové proudy:

- liberální ženské organizace sdružené v Národní ženské radě, která se brzy stala členem Mezinárodní ženské rady
- katolické ženské organizace, které se sdružily ve Federaci ženských katolických sdružení.

Oba názorové proudy aktivně prosazovaly rovné zacházení s muži a ženami, objevovaly se však mezi nimi i velmi odlišné postoje a názory.¹⁶⁰ Zatímco konzervativní katolické ženské spolky prosazovaly zejména náboženskou výuku ve školách, ochranu mládeže v zaměstnání a sociální pomoc výdělečně činným ženám, liberální ženské spolky spíše kladly důraz na vzdělání žen i na podporu ochrany rodiny a péče o dítě. Všechny ženské organizace se snažily poskytnout pomoc sociálně slabým a potřebným ženám, dětem a starým lidem, pozvednout a rozšířit vzdělanost dívek, připravovat ženy k dobré výchově dětí a kladly důraz na charitativní práci.¹⁶¹

Po první světové válce se pohled na postavení ženy výrazně změnil. Došlo k nebyvalému rozvoji společenské, politické a veřejné aktivity žen, zvýšil se počet ekonomicky činných žen, vzrostla jejich vzdělanost a rozšířila se kvalifikační struktura profesí, v nichž začaly ženy působit. K řešení problému postavení ženy ve společnosti se ve vyspělých státech začalo přistupovat jako k velmi aktuální a závažné otázce. Postupně se začaly uskutečňovat dlouholeté požadavky žen na změnu jejich právního postavení, tj. došlo k formulování a zakotvení rovnoprávného postavení žen v právních předpisech. V řadě evropských států i v USA bylo v prvních poválečných letech ženám přiznáno volební právo a ústavní zákony ženám přiznaly rovnost před zákonem.

Situace v poválečném Československu se od tohoto trendu příliš neodlišovala. Ústavní listina ČSR z roku 1920 ve své hlavě páté, která obsahovala práva, svobody a občanské povinnosti, zakotvila rovnost všech bez ohledu na původ, státní příslušnost, jazyk, rasu či náboženství. Ústava neuznávala výsady pohlaví, rodu a povolání. Navíc

¹⁶⁰ Burešová, J.: Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století. Olomouc: Univerzita Palackého Olomouc, katedra historie, 2001, str. 45.

¹⁶¹ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 149.

přiznala ženám volební právo, když stanovila, že právo volit mají všichni státní občané Československé republiky bez rozdílu pohlaví starší 21 let (§ 9 Ústavy).

První republika přijala všechny platné právní předpisy Rakouska-Uherska z oblasti sociálního zákonodárství, které byly postupně nahrazovány zákony novými.

Jedním z nově přijatých předpisů byl zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, který nabyl účinnosti dne 1. července 1926. Zavedl mimo jiné dávky v mateřství, které byly poskytovány ve výši nemocenského pojištění ženám šest týdnů před porodem a šest týdnů po porodu. Matkám, které své děti samy kojily, byl navíc poskytován příspěvek na kojení až do dvanácti týdnů po porodu, a to v poloviční výši nemocenského. Pojištěné ženy i manželky pojištěnců měly nárok na bezplatnou pomoc porodní asistentky při porodu, případně i na pomoc lékaře, pokud ho bylo třeba. Do dávek důchodového zabezpečení při invaliditě a ve stáří byly zahrnuty i důchod na děti, důchod polosirotčí a důchod sirotčí.

Po první světové válce se zvýšil počet ekonomicky činných žen, vzrostla jejich vzdělanost a rozšířila se kvalifikační struktura profesí, v nichž začaly ženy působit.

Ačkoli došlo v období mezi první a druhou světovou válkou zejména v rovině ústavněprávní ke zrovnoprávnění žen, jednalo se spíše o rovnoprávnost formální. Mnohé podústavní právní normy (zejména pracovněprávní, manželské a rodinné) však zásadu rovných práv nerespektovaly a praktická aplikační činnost pak mnohdy diskriminaci žen prohlubovala.

Významným mezníkem ve vývoji postavení ženy ve společnosti se stala druhá světová válka, a to především proto, že si vynutila širší zapojení žen do pracovního procesu. Ženy tehdy pracovaly v těžkých, pro ně často nevhodných podmínkách, na místech dříve vyhrazených pouze mužům, a to v daleko širší míře než za první světové války. Zatímco v první světové válce působily ženy na frontě prakticky pouze jako ošetřovatelky, ve druhé se samy aktivně účastnily bojů na frontách i jako partyzáanky v odboji.

Tak výrazná změna poměrů vedla k další akceleraci vývoje ženské otázky. Ženy prokázaly svou rovnocennost a možnost všestranného uplatnění ve společnosti, což vedlo k posílení jejich sebevědomí.¹⁶²

Za druhé světové války dochází v Protektorátu Čechy a Morava k zásadním změnám, které postihly ve značné míře i pracovní právo. Nařízeními č. 190 a 195/1939 Sb. byla uzákoněna všeobecná pracovní povinnost. Vládním nařízením č. 241/1941 Sb. byly pro osoby starší čtrnácti let zavedeny pracovní knížky, které umožňovaly evidenci pracovních sil. Protektorátní pracovněprávní předpisy připouštěly tzv. totální nasazení na práce do Německa. K provedení z hlediska říše mimořádně hospodářsky a politicky závažných prací povolávaly pracovní úřady všechny práce schopné obyvatele protektorátu ve věku 18 až 50 let kamkoli v rámci protektorátu i říše.¹⁶³

Po druhé světové válce se zapojení žen do pracovního procesu stalo ve vyspělých státech pravidlem. Došlo k zásadním změnám v postavení žen díky poválečnému rozvoji mezinárodněprávní ochrany lidských práv. Významně se rozvíjelo také pracovní právo a právo sociálního zabezpečení.¹⁶⁴

Ekonomická situace v celé Evropě byla silně poznamenána válkou a některé oblasti bylo nutné zcela vybudovat. Zároveň se v Československu a dalších zemích s nástupem komunismu přidal faktor, že z propagandistických důvodů bylo nutné udržet výkonnost ekonomiky a úroveň výroby i přes nedostatek pracovní síly. Bylo tedy nezbytné zaměstnat i ženy, přičemž tato ekonomická potřeba byla označena jako prosazování rovnosti mužů a žen v nové socialistické společnosti. Jako nástroj pro dosažení tohoto cíle sloužily mzdy, které byly vypláceny v tak nízké míře, že pro uživení rodiny byl nutný vstup ženy na pracovní trh.¹⁶⁵ Ženám tak vzniklo dvojí břemeno – výkon zaměstnání a práce v domácnosti. Díky těmto politickým a ekonomickým změnám došlo k posunu od chápání ženské otázky nastolené za první republiky jako znamení rozvoje demokratické společnosti přes zaměstnání žen coby

¹⁶² Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. AUC Iuridica, 1987, č. 3, str. 19 – 20.

¹⁶³ Viz Malý, K.: Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945. 2. upravené vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 1999, str. 392.

¹⁶⁴ Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. AUC Iuridica, 1987, č. 3, str. 19 – 20.

¹⁶⁵ Nízké mzdy byly zavedeny již při první mzdové reformě v roce 1946.

způsobu řešení ekonomických problémů a nedostatku pracovních sil až po využití tohoto tématu propagandou komunistického režimu po roce 1948.¹⁶⁶

Po druhé světové válce nebyly v Československu předpisy z doby okupace uznány za součást československého právního řádu. Právní předpisy z doby první republiky v oblasti pracovního práva i práva sociálního zabezpečení byly ponechány v platnosti s výjimkou těch ustanovení, která byla v rozporu s platnou ústavou a jejími principy. Pracovní právo i právo sociálního zabezpečení se v poválečném období velmi rozvíjelo. Například Košický vládní program stanovil novou koncepci sociální politiky s cílem vytvořit jednotný sociálně spravedlivý komplexní systém sociálního zabezpečení.¹⁶⁷

Po únoru 1948 si komunistické vedení dalo za cíl přebudovat právní řád podle „socialistických principů“. Tzv. právnická dvouletka zasáhla většinu právních předpisů pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Charakteristickým znakem těchto odvětví bylo, že úpravy byly zpravidla jednotné pro všechny pracovníky v pracovním poměru, což bylo považováno za výraz rovného postavení všech odvětví včetně členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům.¹⁶⁸

Jako jeden z prvních zákonů po únoru 1948 schválilo Národní shromáždění zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. Zákon mimo jiné zvýšil veškeré poskytované dávky a rozšířil důchodové zabezpečení i na samostatně hospodařící občany. Peněžitá pomoc v mateřství měla být poskytována po dobu 18 týdnů. Zákon o národním pojištění umožnil vytvoření nové jednotné soustavy národního pojištění.¹⁶⁹

V roce 1948 byla ústavodárným národním shromážděním jako ústavní zákon č. 150/1948 Sb. schválena Ústava Československé republiky, označovaná jako Ústava 9. května. V I. kapitole nazvané „Práva a povinnosti občanů“, která obsahovala kromě osobních svobod a politických práv i práva sociální a kulturní, stanovila, že „muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti a stejný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem“. Zakotvovala ochranu rodiny a mládeže (§ 10),

¹⁶⁶ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 151 – 152.

¹⁶⁷ Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. AUC Iuridica, 1987, č. 3, str. 21.

¹⁶⁸ Viz Bělina M. a kol.: Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, str. 21.

¹⁶⁹ Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. AUC Iuridica, 1987, č. 3, str. 21 – 22.

stanovila nárok žen na zvláštní právní úpravu pracovních podmínek vzhledem k těhotenství, mateřství a péči o děti (§ 26) a nárok na zvláštní péči v těhotenství a mateřství. Vzhledem k rozporu mezi ústavou *de iure* a *de facto* byla však I. kapitola ústavy, ač nedošlo k její formálně změně, zásahy politickými, legislativními a administrativními fakticky změněna v téměř bezobsažnou deklaraci. Východiskem tohoto posunu byla koncepce „třídního pojetí práva“ jako „vůle vládnoucí třídy povýšené na zákon“ a odmítnutí rozdílu mezi právem soukromým a veřejným, což bylo komplexně vyjádřeno ve výše zmíněné právnické dvouletce.¹⁷⁰

V roce 1960 byl přijat ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky. V této tzv. „socialistické ústavě“ byl rozpor mezi ústavou *de iure* a *de facto* podstatně menší než v případě Ústavy 9. května. Rozsah ústavně zakotvených práv a svobod zde zakotvených byl užší než v Ústavě 9. května. Největší prostor byl věnován právům hospodářským, sociálním a kulturním, která byla v kapitole postavena na první místo. Ústava zakotvila právo žen na stejné postavení v práci jako muži a právo na takové pracovní podmínky, které ženám umožní zapojení do pracovního procesu jak s ohledem na jejich fyziologické předpoklady, tak i na jejich společenskou funkci v mateřství, při výchově dětí a péči o ně (články 20 a 27). Ústava postavila mateřství, manželství a rodinu pod ochranu státu.¹⁷¹

Rok 1960 byl významný i pro rozvoj pracovního práva, neboť usnesením ÚV KSČ bylo uloženo provést kodifikaci pracovního práva. Ústřední rada odborů připravila návrh, který schválilo Národní shromáždění pod č. 65/1965 Sb. jako zákoník práce, jenž nabyl účinnosti dne 1. ledna 1966 a který byl ještě v roce 2006 platnou právní normou. Zákoník práce byl prvním pracovněprávním kodexem v historii České i Československé republiky.

V 60. letech došlo na základě několika nově přijatých zákonů i k významným změnám v oblasti péče o matku a dítě. Zákonem č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, byla mateřská dovolená prodloužena z dosavadních 18 na 22 týdnů a byla zavedena další (neplacená) mateřská dovolená do jednoho roku věku dítěte. Zákon č. 67/1965 Sb., o některých změnách v nemocenském pojištění, zavedl

¹⁷⁰ Pavlíček, V. a kol.: Ústavní právo a státověda, díl II., část 1. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 2001, str. 67 – 69.

¹⁷¹ Pavlíček, V. a kol.: Ústavní právo a státověda, díl II., část 1. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 2001, str. 82 – 86.

vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství jako novou obligatorní dávku nemocenského pojištění. Byl přijat zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a přidavcích na děti z nemocenského pojištění, který měnil zákoník práce v oblasti délky mateřské dovolené tak, že prodloužil mateřskou dovolenou na 26 týdnů a normativně upravil dávky poskytované z důvodu těhotenství, porodu a mateřství, tj. vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitou pomoc v mateřství a podporu při narození dítěte. Byl přijat zákon č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku, který mateřský příspěvek zavedl do našeho právního řádu jako nový právní institut. Ten byl nahrazen zákonem č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku. I v průběhu 70. a v první polovině 80. let dochází k dalším významným změnám v oblasti hmotného zabezpečení těhotných žen a matek, a to zejména ve smyslu zvýhodňování vzniku nároku na poskytování peněžitých dávek pro tyto ženy. V roce 1975 byl přijat zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení, jenž zavedl jednotný systém sociální péče, který zahrnoval mimo jiné i péči o ženy - matky a o rodiny s dětmi. V roce 1984 přijatý zákon č. 110/1984 Sb., o změnách zákona o mateřském příspěvku, nově upravil poskytování mateřského příspěvku.¹⁷²

Před rokem 1989 nebyla rovnost v právním řádu zakotvena a nebyla ani vymahatelná. Po roce 1989 během prvních let po demokratizaci společnosti k výraznějším změnám v postavení žen nedošlo. Některá ochranná opatření z období komunismu byla poměrně záhy odstraněna,¹⁷³ nicméně opatření, která zůstala, byla novelizována až později a postupně tedy přestala odpovídat nově nastalé společenské a ekonomické situaci.¹⁷⁴

Legislativa přijímaná v průběhu 90. let byla zacílena zejména na perspektivu vstupu do Evropské unie. Česká republika jako kandidátská země proto musela v rámci přípravy na přijetí do EU plně implementovat všechny kapitoly *acquis communautaire*. Oblast práva na rovné zacházení byla do té doby upravena v nestejně míře. Zatímco například rodičovská dovolená či zásada rovné mzdy byly již dávno upraveny komunistickou legislativou (a v některých případech dokonce dříve než v západní Evropě), jiné právní instituty (např. obrácené důkazní břemeno v případech

¹⁷² Štangová, V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. AUC Iuridica, 1987, č. 3, str. 22 – 23.

¹⁷³ Například zákaz noční práce byl zrušen v roce 1994.

¹⁷⁴ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 157.

diskriminace na základě pohlaví) se dočkaly přijetí až poměrně pozdě po pádu komunismu. Velmi podobná byla i situace v ostatních postkomunistických zemích střední a východní Evropy.¹⁷⁵

V souvislosti se změnou politického systému došlo po roce 1989 k zásadním změnám v právním řádu. V oblasti sociálního zabezpečení byly uskutečněny významné sociální reformy, jejichž klíčovým úkolem byl především přechod od sociálního zabezpečení k sociálnímu pojištění. V oblasti pracovněprávní bylo třeba kromě postupného uvolňování kogentnosti zákoníku práce zejména připustit zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání. S postavením žen v pracovněprávních vztazích pak souvisely především dvě významné novely zákoníku práce č. 65/1965 Sb., a to tzv. harmonizační novela č. 155/2000 Sb. a tzv. euronovela č. 46/2004 Sb.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti dne 1. ledna 1966 a pozbyl platnosti dne 1. ledna 2007, kdy vstoupil v účinnost nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., byl více než čtyřicetkrát novelizován. Jak uvádí důvodová zpráva k harmonizační novele zákoníku práce, po roce 1989 se podoba zákoníku práce měnila v důsledku řady přijatých novel a dalších zákonů. Postupně byla úprava přizpůsobována potřebám tržní ekonomiky, soukromého podnikání, probíhající privatizace i masivnímu nástupu fyzických osob jako zaměstnavatelů. Byla omezena ingerence státu do pracovněprávních vztahů a posilován jejich smluvní charakter, zásadní význam měla též nová úprava kolektivních pracovněprávních vztahů, zejména proces uzavírání kolektivních smluv. Současně musel být zajištěn soulad s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána. Se změnami zákoníku práce po roce 1989 souvisí bezprostředně i nová úprava zaměstnanosti, která umožnila vznik a fungování trhu práce, a další významné úpravy (např. zákon č. 120/1990 Sb., o některých vztazích mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli či zákon č. 1/1991 S., o zaměstnanosti).

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie bylo třeba harmonizovat české vnitrostátní právo s právem Evropských společenství. Především se jednalo o implementaci směrnic ES do českého právního řádu. Jedním

¹⁷⁵ Sloat, A.: *Legislating for Equality: The Implementation of the EU Equality Acquis in Central and Eastern Europe. The Jean Monnet Program. Jean Monnet Working Paper 08/04.* New York: New York University School of Law, USA.

z nejdůležitějších legislativních úkolů byla novelizace právě zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Hlavním cílem významné **harmonizační novely** bylo promítnutí příslušných směrnic ES do pracovněprávní úpravy a dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem ES upravujícím tuto problematiku. Harmonizační novela věnovala oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy velkou pozornost.

Základním dokumentem, o jehož implementaci se jednalo, byla směrnice Rady č. 76/207/EHS, o realizaci zásady stejného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební povýšení a pracovní podmínky. Především bylo třeba implementovat v článku 2 odst. 1 obsaženou zásadu stejného zacházení.

Dosavadní, v § 7 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. zakotvená zásada, že nikdo nesmí zneužívat výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu, která byla obecným vykládacím pravidlem chování v pracovněprávních vztazích, byla doplněna o výslovný zákaz ponižování lidské důstojnosti v pracovněprávních vztazích. Jako ponižování lidské důstojnosti bylo zároveň označeno i nežádoucí sexuální chování na pracovišti, které je nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé, čímž vytváří nepřátelskou atmosféru na pracovišti, nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Nežádoucí sexuální chování bylo jako sexuální obtěžování upraveno v § 1 odst. 9 zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

Novela stanovila, že zaměstnavatel nesmí jakýmkoli způsobem postihovat nebo zvyhodňovat zaměstnance z toho důvodu, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků plynoucích z pracovněprávních vztahů. Cílem byla snaha zvýšit ochranu zaměstnanců a zároveň i zlepšit vynutitelnost právních předpisů.

Pokud došlo v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností, které plynou z rovného zacházení, nebo k diskriminaci, mohl se poškozený zaměstnanec podle povahy věci domáhat ochrany. Zaměstnanec se mohl domáhat, aby bylo upuštěno od porušování těchto práv a povinností, aby byly odstraněny následky tohoto porušování, aby mu bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění či aby měl právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, případně ochrany podle ustanovení § 11 a § 13 občanského zákoníku.

Novela zavedla v souladu se směrnicí č. 96/34/EHS institut rodičovské dovolené. Rodičovská dovolená byla koncipována tak, aby nárok na ni mohl vzniknout jak matce, tak i otci dítěte. Zavedení rodičovské dovolené uvedlo právní úpravu v soulad s faktickým stavem, kde i otec dítěte mohl čerpat pracovní volno z důvodu péče o dítě. Jednalo se ale o poskytování pracovního volna bez nároku na náhradu mzdy v důsledku důležité osobní překážky v práci.

Byla zavedena povinnost zaměstnavatele poskytnout matce nebo otci dítěte v rozsahu, o jaký požádá, rodičovskou dovolenou po skončení mateřské dovolené,¹⁷⁶ ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. V tomto případě tedy rodičovská dovolená nahradila dosavadní další mateřskou dovolenou. Na mateřskou a rodičovskou dovolenou má ve stanoveném rozsahu nárok i fyzická osoba, která převzala dítě do své trvalé péče.

Dne 1. března 2004 nabyla účinnosti další významná novela zákoníku práce č. 46/2004 Sb., tzv. **euronovela**. Důvodem přijetí euronovely byla nutnost zapracovat do českého právního řádu směrnice Evropské unie týkající se zejména zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Novela navíc vyřešila některá do té doby sporná místa dosavadní právní úpravy (např. úpravu konkurenční doložky, rozvržení pracovní doby či postup zaměstnavatele po odvolání zaměstnance z funkce), reagovala na nálezy Ústavního soudu v oblasti úpravy náhrady nákladů a úpravy zákazu práce s azbestem a nově omezila délku pracovního poměru sjednaného na dobu určitou i omezení možnosti sjednávat pracovní poměry na dobu určitou opakovaně.

V letech 2000 až 2002, tedy po přijetí harmonizační novely, byly přijaty další směrnice Evropské unie týkající se zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Tyto směrnice bylo nutné ještě před vstupem České republiky do Evropské unie zapracovat do českého právního řádu. Jednalo se zejména o směrnici Rady č. 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, směrnicí Rady č. 2000/78/ES pro oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání, a směrnicí Evropského Parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady č. 76/207/ES o zavedení rovného zacházení

¹⁷⁶ Mateřská dovolená se poskytlá v délce 28, popř. 37 týdnů, pokud žena současně porodila dvě či více dětí nebo pokud je osamělá.

s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnávání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.

Směrnice byly zapracovány do § 1 zákoníku práce č. 65/1965 Sb., a to tak, že došlo ke změně dosavadních odstavců 3 a 4 a zároveň byly doplněny nové odstavce 5 až 10. Dosavadní právní úprava ukládala zaměstnavatelům povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Podle nové právní úpravy se za nerovné zacházení výslovně nepovažovalo rozlišování, které stanoví zákoník práce nebo jiný zvláštní právní předpis, nebo rozlišování, pro které je věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný. Zaměstnavatel mohl pouze tímto způsobem zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci či skupinami zaměstnanců v oblasti pracovních podmínek zaměstnanců včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Euronovela nově definovala pojem přímá a nepřímá diskriminace.¹⁷⁷ Do katalogu diskriminačních důvodů bylo zařazeno pohlaví (včetně diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství), sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, politické nebo jiné smýšlení a členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Euronovela navíc zpřesnila definici obtěžování a také definovala sexuální obtěžování.¹⁷⁸

¹⁷⁷ „Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů, se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem. Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů.“

¹⁷⁸ Sexuální obtěžování bylo definováno jako jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

4.2. Česká právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích

4.2.1. Listina základních práv a svobod

Podle článku 1 Listiny základních práv a svobod č. 2/1993 Sb.¹⁷⁹ (dále jen LZPS) jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.

Listina v čl. 3 zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Na toto ustanovení dále navazuje čl. 28, který stanoví, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.

V souladu s čl. 3 odst. 3 nesmí být nikomu způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod. Každý má navíc právo rozhodovat o své národnosti.

Podle čl. 24 nesmí být příslušnost ke kterékoli národnostní nebo etnické menšině nikomu na újmu.

Článek 29 odst. 1 LZPS dává ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

V souvislosti s ochranou proti diskriminaci je důležité zmínit také čl. 36 Listiny, který zaručuje každému možnost domáhat se stanoveným způsobem svého práva.¹⁸⁰

¹⁷⁹ Podle článku 3 Ústavy České republiky je Listina základních práv a svobod součástí ústavního pořádku.

¹⁸⁰ Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 150 – 151.

4.2.2. Zákoník práce

Přijetí nového zákoníku práce vycházelo z potřeby souladu právní úpravy a aplikační praxe. Před jeho přijetím se účastníci pracovněprávních vztahů často přikláněli k aplikaci občanskoprávních norem na pracovněprávní vztahy. Bylo tedy zřejmé, že je nezbytné pracovněprávní vztahy zásadním způsobem upravit, a to nikoli pouze novelizací stávajících předpisů, ale zcela novou právní úpravou. Bylo nutné změnit základní charakter pracovního práva, spočívající na principu „co není dovoleno, je zakázáno“, a zavést občanskoprávní princip „každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“. Mělo tedy dojít k liberalizaci pracovněprávních vztahů a zároveň k vazbě nového zákoníku práce na občanský zákoník tak, aby nový zákoník práce, při zachování a respektování principů pracovního práva, měl patrný základ v soukromém právu, tak, jako je tomu u občanského zákoníku. Tento postup byl v souladu s Programovým prohlášením vlády z roku 1998, které zahrnovalo závazek vypracovat návrh nového zákoníku práce. Nový zákonný rámec měl respektovat dokumenty mezinárodního práva – úmluvy Mezinárodní organizace práce, Evropskou sociální chartu a právo ES.

Vláda dokument schválila a ten poté prošel dlouhým legislativním procesem, a to zejména kvůli zásadnímu rozporu v přístupu jednotlivých politických stran a také rozporu mezi sociálními partnery. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR schválila nový zákoník práce dne 23. května 2006. Zákoník byl ve Sbírce zákonů publikován pod číslem 262/2006 Sb. a účinnosti nabyl dne 1. ledna 2007.¹⁸¹

Nový zákoník práce na rozdíl od předchozího předpisu upravuje problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace pouze rámcově.

V části první (Všeobecná ustanovení), hlavě IV (Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností) v § 16 odst. 1 zákon stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

¹⁸¹ Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 161 - 163.

Zákon zakazuje jakoukoli diskriminaci v pracovněprávních vztazích. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis, a to nedávno přijatý antidiskriminační zákon (viz kapitola 4.2.3.).

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

§ 17 zákoníku práce stanoví, že právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

Se zákazem diskriminace a zásadou rovného zacházení souvisí i hlava VIII (Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance), kde se v § 316 odst. 4 stanoví, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem. Jedná se zejména o informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti a trestněprávní bezúhonnosti. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob. Zákon výslovně připouští výjimku z tohoto ustanovení, a to v případě těhotenství, rodinných a majetkových poměrů a trestněprávní bezúhonnosti, a to tehdy, je-li pro výjimku dán věcný důvod, který spočívá v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

V § 110 zákoníku práce je upravena zásada stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

Zákaz diskriminace v odměňování je rozveden také v § 3 odst. 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech.^{182, 183}

Stejná odměna přísluší zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Jak uvádí P. Matyášek, pojem *stejná práce* není totožný s pojmem *identická práce*. Je třeba ji chápat jako práci stejné hodnoty (proto by patrně bylo vhodnější, kdyby zákonodárce použil místo spojky „nebo“ spojku „neboli“). Stejnou prací nebo(li) prací stejné hodnoty se rozumí práce, která se vyznačuje těmito kumulativními znaky:

- 1) jde o práci konanou u stejného zaměstnavatele,
- 2) jde o práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, přičemž se porovnává stupeň vzdělání, rozsah dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce, složitost předmětu práce a pracovní činnosti, organizační a řídicí náročnost, míra odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, fyzická, smyslová a duševní zátěž a působení negativních vlivů práce,
- 3) práce se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, přičemž se porovnává obtížnost pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, škodlivost, zdravotní závadnost nebo obtížnost práce dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a rizikovost pracovního prostředí,
- 4) koná se při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, přičemž se porovnává odborná a duševní způsobilost, smyslové předpoklady, popřípadě tělesná způsobilost konat danou práci,
- 5) koná se při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti, přičemž se porovnává intenzita a kvalita prováděných prací,

¹⁸² Od 1. ledna 2007 záležitosti platů státních zaměstnanců řeší nový zákoník práce, tento zákon se dále týká pouze poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost vojákům z povolání.

¹⁸³ Podle § 3 odst. 3 zákona zaměstnancům bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to ve služebním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

6) koná se při stejných výsledcích práce, přičemž se porovnává množství a kvalita práce.¹⁸⁴

Komparace je možná pouze u téhož zaměstnavatele a pouze u jednoho jeho závodu. Nelze tedy například porovnávat práci a mzdu technologa a technoložky pracujících u téhož zaměstnavatele, kteří ovšem pracují každý v jiném, od sebe vzdáleném závodě. Komparace je možná v případě sexuálně homogenních pracovišť, a to s využitím hypotetického komparátora, o němž bude nezbytné provést odborný znalecký posudek.

Nový zákoník práce se dále také zabývá pracovními podmínkami žen, a to v části desáté (Péče o zaměstnance), hlavě IV (Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců), dílu 2 (Pracovní podmínky zaměstnankyň), dílu 3 (Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby) a dílu 4 (Přestávky ke kojení) v § 238 až § 241.

Úprava mateřské a rodičovské dovolené v novém zákoníku práce většinou odpovídá úpravě předchozí. Rozdílná je úprava mateřské a rodičovské dovolené při převzetí dítěte. Zákoník práce č. 65/1965 Sb. v § 159 odst. 2 stanovil, že mateřská dovolená podle odst. 1 se poskytuje zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně dvě nebo více dětí nebo jde-li o zaměstnankyni osamělou, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku osmi měsíců. Zatímco v prvním případě zůstala právní úprava stejná, podle nového zákoníku práce se mateřská dovolená po dobu 31 týdnů poskytuje zaměstnankyni, která převzala dvě nebo více dětí (nikoli tedy i osamělé zaměstnankyni), a to nově nejdéle do dne, kdy dítě dosáhne věku jednoho roku (§ 197 odst. 2).

4.2.3. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)

Před přijetím antidiskriminačního zákona nesplňoval právní stav v České republice požadavky na zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací obsažené v právu Evropské unie. Podle požadavků práva EU má právní řád každého

¹⁸⁴ Matyášek, P.: Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Právní fórum, Aspi, 2005.

členského státu EU zajišťovat ochranu před diskriminací tím, že ve svých právních předpisech nejen zakáže diskriminaci, ale i vymezí pojmový aparát (tj. zejména definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování) a upraví nástroje právní ochrany před diskriminací. S výjimkou pracovněprávních předpisů upravujících závislou práci (zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a zákona o služebních poměrech příslušníků ozbrojených sborů) příslušné právní předpisy před přijetím antidiskriminačního zákona takovou úpravu buď vůbec neobsahovaly, nebo tato úprava byla zcela nedostatečná. Proto bylo nezbytné uvedenou problematiku kromě pracovněprávních vztahů a přístupu k zaměstnání promítnout i do dalších oblastí, především samostatné výdělečné činnosti, sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod, vzdělání a přístupu ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, a bydlení.¹⁸⁵

Česká republika dlouho neplnila svou povinnost transponovat směrnice ES do českého právního řádu. Již rok po svém vstupu do EU byla Česká republika označena jako nový členský stát, který má největší problémy s implementací v oblasti rovnosti mužů a žen. Postupně bylo u Evropského soudního dvora proti ČR zahájeno šest řízení o porušení Smlouvy ES kvůli neprovedení antidiskriminačních směrnic.¹⁸⁶ Ve třech případech se řízení se řízení dostalo do fáze předcházející podání žaloby k ESD, ve třech případech žaloba byla podána, přičemž o dvou z nich padl rozsudek ESD v neprospěch ČR. V případě, že by tato řízení dospěla k závěru, hrozily by bývaly České republice peněžité sankce, které může uložit ESD na návrh Komise podle postupu upraveného v čl. 260 SFEU.¹⁸⁷ Jelikož antidiskriminační zákon spadá do gesce Ministerstva spravedlnosti (ačkoli předmětné směrnice jsou v gesce Úřadu vlády a Ministerstva práce a sociálních věcí), případné sankce proti České republice by pak

¹⁸⁵ Důvodová zpráva k antidiskriminačnímu zákonu.

¹⁸⁶ Jedná se o řízení:

- č. 2006/2524 - 32002L0073 - formální upozornění
- č. 2006/2262 - 32000L0043 - odůvodněné stanovisko
- č. 2006/2434 - 32000L0078 - odůvodněné stanovisko
- č. 2008/0034 - 32004L0113 - žaloba C-15/09 - doručena ČR dne 20. ledna 2009, žaloba podle čl. 226 Smlouvy ES; zastavena v červenci 2009
- č. 2005/0284 - 31986L0378 a č. 2005/0286 - 31996L0097 - rozsudek ESD ve věci C-41/08 Komise proti ČR byl vynesen dne 4. prosince 2008; Česká republika byla odsouzena za neprovedení transpozice směrnic 86/378 a 96/97.

¹⁸⁷ Peněžité sankce mohly činit 1.902 € až 114.120 € na denním penále a minimálně 1.585.000 € na paušální částce (podle metodiky formulované ve sdělení Komise Použití čl. 228 SES z roku 2005 – po přečíslování se dnes jedná o článek 260 SFEU).

bylo bývalo hradilo Ministerstvo spravedlnosti. Vzhledem k přijetí antidiskriminačního zákona, jež bylo následně notifikováno Komisi, však důvod uvedené sankce odpadl.

Málokterý zákon vyvolal v průběhu své přípravy a schvalování tolik emocí, jako vyvolal antidiskriminační zákon. Je to patrně dáno tím, že problematika zákazu diskriminace nedopadá pouze na úzce vymezený okruh osob a vztahů, ale podstatně se dotýká každodenního života všech. Kromě toho antidiskriminační právo obsahuje značné množství obecných pojmů (přiměřenost, legitimní důvody apod.), které vytvářejí prostor pro určitou míru uvážení v rámci konkrétního případu. Toto je přístup, který je v českých podmínkách velmi neobvyklý a byl mnohými kritizován jako příliš neurčitý. Navíc vzhledem k tomu, že si česká společnost teprve v posledních letech zvyká na antidiskriminační úpravu, není překvapením, že prosazení obecné úpravy zákazu diskriminace trvalo v České republice téměř deset let.

Diskuze na téma potřebnosti a vhodnosti samostatné antidiskriminační právní úpravy se objevily již v polovině 90. let. Nebyly však vyvolány potřebou a snahou zlepšit postavení osob, které by se oprávněně mohly cítit být diskriminovány, ale spíše vnějšími vlivy spočívajícími v nutnosti provést právo Evropské unie do českého právního řádu.

První práce na přípravě antidiskriminačního zákona započaly v roce 2000. V té době už český právní řád obsahoval řadu transpozičních ustanovení¹⁸⁸ ke směrnicím Evropských společenství z oblasti rovnosti mužů a žen.¹⁸⁹

Návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací vláda poprvé předložila Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR v roce 2005. Sněmovna návrh s několika pozměňovacími návrhy schválila. Senát však následně návrh zamítl a vrátil Sněmovně k novému projednání. V následném hlasování o návrhu v Poslanecké sněmovně však nebylo dosaženo potřebné nadpoloviční většiny všech poslanců a zákon tedy nebyl přijat.

V roce 2007 předložila vláda Poslanecké sněmovně návrh antidiskriminačního zákona podruhé. Návrh byl dne 19. března 2008 schválen Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR a dne 24. dubna 2008 také Senátem Parlamentu ČR. Následně byl

¹⁸⁸ Jednalo se například o novelu zákona o zaměstnanosti č. 167/1999 Sb. či novelu zákoníku práce č. 155/2000 Sb.

¹⁸⁹ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 11 – 12.

zákon doručen k podpisu prezidentu republiky, který však zákon nepodepsal s odůvodněním, že návrh je „zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní“¹⁹⁰ a dne 16. května 2008 jej vrátil Parlamentu zpět k projednání. Poté bylo projednávání návrhu zákona přerušeno až do jara 2009. Dne 17. června 2009 Poslanecká sněmovna prezidentské veto přehlasovala a zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) schválila. Antidiskriminační zákon byl dne 29. června 2009 vyhlášen ve Sbírce zákonů ČR pod číslem 198/2009 Sb. a účinnosti nabyl dne 1. září 2009.¹⁹¹

§ 1/ § 1 antidiskriminačního zákona stanoví, že účelem předpisu je zapracovat příslušné předpisy Evropských společenství.¹⁹² Ustanovení upravuje věcnou působnost zákona, když v návaznosti na LZPS a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,

¹⁹⁰ Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 170.

¹⁹¹ Vyjma druhé části – Změna zákona o veřejném ochránci práv, která nabyla účinnosti prvním dnem šestého kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení.

¹⁹² Jedná se o následující předpisy: Směrnice Rady 76/207/EHS, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, směrnice Rady 2000/43/ES, směrnice Rady 2000/78/ES, směrnice Rady 75/117/EHS, směrnice Rady 79/7/EHS, směrnice Rady 86/378/EHS, směrnice Rady 96/97/ES, směrnice Rady 86/613/EHS, směrnice Rady 2004/113/ES, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES.

- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti, nebo při jejich poskytování.

Společným jmenovatelem těchto oblastí společenských vztahů je určitý veřejný přesah uvedených činností. V některých případech se jedná o oblasti regulované veřejnoprávní úpravou (např. vzdělání, zdravotní péče, sociální zabezpečení), ačkoli v určitých případech bude stát i na druhé straně právního vztahu subjekt práva soukromého (např. soukromá škola, soukromý lékař, soukromá pojišťovna), jindy jde pouze o subjekty práva veřejného (např. profesní komory jako veřejnoprávní korporace). V dalších oblastech půjde naopak o subjekty práva soukromého (např. zaměstnávání, zboží a služby včetně bydlení), zde ale převažuje veřejnoprávní zájem na tom, aby jedinec s určitou charakteristikou (§ 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona) nebyl na základě této charakteristiky znevýhodňován, resp. aby na něj nebylo nahlíženo odlišně pouze na základě této charakteristiky.

Antidiskriminační zákon se nijak nevztahuje na čistě privátní lidskou sféru (typicky společenské vztahy v oblasti rodinného práva apod.). Antidiskriminační zákon by tak ideálně neměl zasahovat do soukromých životů, ale jde pouze o veřejnou sféru *largo sensu*, v níž má být aplikován.¹⁹³

Fyzická osoba má v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, *právo na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována*. Obětí diskriminace tedy může být pouze fyzická osoba. Je jistě možné, aby i právnická osoba byla nepřímo poškozena diskriminací; v takovém případě však právnická osoba nemůže podat žalobu podle antidiskriminačního zákona, ale bude žalovat o náhradu škody podle obecných norem soukromého práva.¹⁹⁴

§ 2/ Pro účely tohoto zákona se *právem na rovné zacházení* rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon. Toto ustanovení tak dále specifikuje ustanovení § 1 antidiskriminačního zákona. Je zřejmé, že diskriminace z jiných než v tomto zákoně uvedených důvodů nespadá do jeho působnosti.

¹⁹³ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kúhn, Z., Kúhnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 118 – 119.

¹⁹⁴ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kúhn, Z., Kúhnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 126.

Diskriminací podle antidiskriminačního zákona je diskriminace přímá a nepřímá a považuje se za ni i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého diskriminačního důvodu.

Za *přímou diskriminaci* se považuje takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu:

- rasy
- etnického původu
- národnosti
- pohlaví
- sexuální orientace
- věku
- zdravotního postižení
- náboženského vyznání
- víry či
- světového názoru.

Za *diskriminaci z důvodu pohlaví* se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a také z důvodu pohlavní identifikace. Zatímco zahrnutí mateřství odpovídá evropské právní úpravě, zahrnutí otcovství je ne zcela obvyklým krokem.

Za přímou diskriminaci označujeme jednání či opomenutí, tedy určitý projev vůle či nedbalosti, který lze prokázat. Můžeme do jisté míry hovořit o objektivní odpovědnosti, kdy se nezkoumá zavinění diskriminátora. Prokáže-li se, že k diskriminaci skutečně došlo, lze z této právní skutečnosti vyvodit důsledky bez ohledu na to, zda diskriminátor jednal úmyslně nebo z nedbalosti. Případy diskriminačního smýšlení proto není možné označit za přímou diskriminaci, pokud se neprojeví v diskriminačním chování.¹⁹⁵

Na tomto místě je vhodné odkázat na zákoník práce, zejména ustanovení § 16 odst. 2, které v pracovněprávních vztazích zakazuje *jakoukoli diskriminaci*. Lze tedy

¹⁹⁵ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 133.

soudit, že zákaz diskriminace je v zákoníku práce širší než v antidiskriminačním zákoně, neboť zatímco druhý uvedený vymezuje zakázané diskriminační důvody taxativně, zákoník práce hovoří o obecném zákazu jakékoliv diskriminace. Zákoník práce odkazuje na antidiskriminační zákon jen při vymezení pojmů přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případů, kdy je rozdílné zacházení přípustné. Zákoník práce tedy na antidiskriminační zákon neodkazuje co do výčtu zakázaných diskriminačních důvodů (na tyto důvody zákoník práce odkazuje jen v negativním vymezení diskriminace v § 16 odst. 3 *in fine*). Můžeme tedy dovodit, že vedle zakázaných diskriminačních důvodů podle antidiskriminačního zákona je dle zákoníku práce diskriminace zakázána i z dalších nepřijatelných důvodů.¹⁹⁶ Tato neurčitost však v praxi může přinést značné problémy.¹⁹⁷

Včleněním definice diskriminace do národní legislativy bylo vyhověno nejen legislativě EU, ale i mezinárodněprávní (byl tak například splněn závazek plynoucí z Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen¹⁹⁸). Zakázané diskriminační důvody dle antidiskriminačního zákona v podstatě kopírují evropské směrnice, s výjimkou národnosti, která v evropských směrnicích není upravena. Antidiskriminační zákon tak v tomto směru jde nad rámec implementace požadované právem EU.

Je vhodné upozornit také na jeden důležitý aspekt, který používá ESD při posuzování přímé a nepřímé diskriminace, a tím je možnost ospravedlnění objektivními důvody. Přímou diskriminaci lze v zásadě jen výjimečně ospravedlnit objektivními důvody. Jak judikatura ESD, tak i doktrína zastávají názor, že jednání znevýhodňující přímo na základě chráněného důvodu nebude diskriminací pouze tehdy, pokud bude spadat pod jednu z výjimek výslovně upravených ve směrnicích. Naproti tomu nepřímá diskriminace může být odůvodněna legitimním cílem, dosahovaným přiměřenými a nezbytnými prostředky. Například ESD v této souvislosti několikrát judikoval, že při vymezení rozsahu kterékoliv výjimky z práva jednotlivce na rovné zacházení musí být tato výjimka aplikována jen v rozsahu, v němž je to skutečně nezbytné, v souladu

¹⁹⁶ Typicky se bude jednat o diskriminační důvody majetku nebo sociálního původu.

¹⁹⁷ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kúhn, Z., Kúhnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 123 – 124.

¹⁹⁸ Viz návrh usnesení vlády ČR ke Čtvrté a páté periodické zprávě o plnění závazků plynoucích z Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (2009).

s principem přiměřenosti, tedy jak je to přiměřené a nezbytné pro dosažení sledovaného cíle.

Stejně tak i antidiskriminační zákon vychází z pojetí diskriminace jako neodůvodněné nerovnosti, z požadavku, aby nedocházelo k bezdůvodnému zvýhodňování či znevýhodňování jedněch před druhými. Tento princip byl také potvrzen judikaturou Ústavního soudu.¹⁹⁹ Nicméně ne každý rozdíl v zacházení vede nezbytně k neoprávněné diskriminaci. K diskriminaci dojde pouze tehdy, když rozlišování postrádá objektivní a rozumné odůvodnění.²⁰⁰

§ 3/ Podle § 3 zákona se *nepřímou diskriminací* rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého ze zákonných diskriminačních důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno oprávněným cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Definice nepřímé diskriminace nebyla původně v sekundárním právu EU obsažena, na její zavedení měla význam zejména judikatura ESD, zejména rozsudek ve věci *Bilka – Kaufhaus* (viz kapitola 3.1.1.).

Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

Koncepce přiměřeného opatření vychází z tzv. *sociálního modelu zdravotního pojištění*, který stojí v protikladu k tzv. *lékařskému (charitativnímu) modelu*.²⁰¹ Sociální model je založen na předpokladu, že potíže spojené se zdravotním postižením primárně

¹⁹⁹ Např. nález sp. zn. Pl. ÚS 18/01 ze dne 30. dubna 2002 (N 53/26 SbNU 73; 234/2002 Sb.).

²⁰⁰ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 135 – 136.

²⁰¹ Lékařský (charitativní) model byl uplatňován při vytváření politiky vůči osobám se zdravotním postižením v Evropě do poloviny 90. let 20. století. Podle tohoto modelu vycházejí problémy spojené se zdravotním postižením výlučně z fyzické či mentální vady, kterou má daný jedinec, a očekává se, že se takový jedinec přizpůsobí převládajícím normám a standardům společnosti. Těm osobám se zdravotním postižením, které nejsou schopny se o sebe postarat, zajistí společnost charitativní služby.

vznikají ze špatného sociálního prostředí, které není přizpůsobeno potřebám a snahám osob se zdravotním postižením, spíše než z neschopnosti těchto osob přizpůsobit se prostředí. Zdravotní postižení je tak čistě sociální konstrukcí. Pokud je osoba se zdravotním postižením ve společnosti vystavena znevýhodnění, pak má společnost povinnost provést přiměřené opatření, které znevýhodnění odstraní nebo alespoň sníží.

Přístup, který zvolila česká právní úprava, tedy že odepření přiměřeného opatření je považováno za formu nepřímé diskriminace, je v Evropě spíše menšinový a poměrně problematický. Někteří autoři totiž považují přiměřená opatření spíše za diskriminaci *sui generis*, odlišnou od přímé i nepřímé diskriminace. Hlavním důvodem pro odlišení přiměřených opatření od nepřímé diskriminace je to, že je-li takové opatření odepřeno, pak následné znevýhodnění nepocítí všichni členové skupiny (tedy osoby se zdravotním postižením), ale pouze jednotlivec se zdravotním postižením, o kterého se v daném případě jedná. Dopady neposkytnutí přiměřeného opatření pocítuje každý jednotlivec jinak. Každý jednotlivec je tak posuzován na základě svých individuálních charakteristik, nikoli znaků skupinových.

Na přiměřená opatření bývá někdy nahlíženo jako na zvláštní formu pozitivní akce ve prospěch osob se zdravotním postižením. Liší se však v tom, že zatímco většina druhů pozitivních akcí je zaměřena na členy určité zranitelné či nedostatečně zastoupené skupiny, přiměřené opatření má vždy individuální charakter.²⁰²

§ 4/ Idea zákazu obtěžování se vyvinula již v 60. a 70. letech 20. století v americkém právním myšlení; jak koncepce zastrašujícího prostředí (tzv. *hostile environment*), tak i koncepce *quid pro quo* (viz níže) mají původ v americkém právu. Tato koncepce pak zásadně ovlivnila i právo EU.

Zásadní význam pro formulaci koncepce obtěžování a sexuálního obtěžování měla významná představitelka feministické právní teorie Catharine MacKinnon. Profesorka MacKinnon ve své práci *Sexual Harassment of Working Women* označila sexuální obtěžování za diskriminaci na základě pohlaví. Podle MacKinnon sexuální obtěžování vůbec nesouvisí se sexem, ale spíše s mocenskou dominancí obtěžovatele (zpravidla muže) nad obtěžovanou osobou (zpravidla ženou). Sexuální obtěžování tak

²⁰² Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 160 – 162.

není zneužitím sexuality, ale hierarchizované ekonomické či institucionální autority.

V Evropě měla na vývoj koncepce obtěžování vliv práce německého psychologa Heinze Leymanna, jenž popsal fenomén obtěžování na pracovišti jako tzv. *mobbing*.²⁰³ Leymann uvedl, že mobbing kromě toho, že poškozuje oběť, působí také zvýšené náklady zaměstnavatelům (např. kvůli častější nemocenské obtěžovaných zaměstnanců nebo nižší produktivitě práce obtěžujících zaměstnanců). Velký význam měla také zpráva Michaela Rubensteina *The Dignity of Women at Work*, která se zabývá problematikou sexuálního obtěžování ve členských státech Evropských společenství. Tato zpráva stála na počátku legislativní aktivity v této oblasti na evropské úrovni.²⁰⁴

Definice obtěžování je obsažena v řadě evropských směrnic, které antidiskriminační zákon transponuje do českého právního řádu.²⁰⁵

Obtěžování se v antidiskriminačním zákoně definuje jako nežádoucí chování související s výše uvedenými diskriminačními důvody, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

Zákonná definice obtěžování předpokládá určitou extenzivní či intenzivní kvalitu jednání majícího znaky obtěžování. Extenzivně se obtěžování projevuje svým časovým rozsahem (tj. dlouhodobostí nebo alespoň více či méně často opakovaným jednáním). Spíše výjimkou je výskyt obtěžování v kvalitě intenzivní (tj. zvláště závažný jednorázový akt obtěžování).

Obecně může být na straně oběti obtěžování jak individuálně určený jednotlivec či skupina jednotlivců, tak i neurčitá skupina osob. V pracovněprávních vztazích se nicméně bude jednat spíše o individuálně určeného obtěžovaného. Ze strany obtěžovatelů může mít jejich jednání buď formu obtěžování jednotlivcem (tzv. *bullying*) či skupinou (tzv. *mobbing*).

²⁰³ Termín mobbing byl použit při výzkumu chování zvířat jako označení reakce hejna na nového člena.

²⁰⁴ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 176 – 177.

²⁰⁵ Úpravu obtěžování obsahují evropské směrnice 2006/54, 2000/43, 2000/78 a 2004/113.

Sexuálním obtěžováním se rozumí nežádoucí chování, které naplňuje znaky obtěžování podle antidiskriminačního zákona a má sexuální povahu. Ačkoliv někteří autoři uvádějí, že takové chování má být motivováno sexuálním pudem, je třeba si uvědomit, že pohnutka či motivace jsou právně irelevantní. Ačkoli bude sexuální pud jistě obvyklou motivací sexuálního obtěžování, přesto pod sexuální obtěžování lze zařadit i jednání, které tuto motivaci mít nebude.

Na sexuální obtěžování je plně aplikovatelná definice obtěžování. Lze si tedy položit otázku, proč zákonodárce vymezuje sexuální obtěžování jako zvláštní kategorii obtěžování; důvodem je závažnost, kterou případy sexuálního obtěžování ve srovnání s jinými formami obtěžování mají, a to zejména s ohledem na míru zásahu do důstojnosti obtěžované osoby.²⁰⁶

Sexuální obtěžování může mít podobu verbální (např. návrhy sexuálního charakteru) či vizuální (např. vystavování obrázků či jiných předmětů, které mají vztah k sexualitě, sexuální gesta, písemná sdělení sexuální povahy, odhalování se apod.).

Při sexuálním obtěžování musí být kumulativně splněny následující znaky chování:

1. chování motivované pohlavním pudem (sexuální chování) nebo jiné chování založené na pohlaví, směřující proti důstojnosti zaměstnance,
2. chování adresátem nevíтанé, jím oprávněně vnímané jako nevhodné, odporné či urážlivé, které nebylo vyvoláno (vyprovokováno) jeho chováním a
3. chování na pracovišti, které vytvořilo „nepřátelské pracovní prostředí“ nebo kterým byl splněn požadavek „něco za něco“ („*quid pro quo*“).

Jsou-li splněny výše uvedené pojmové znaky, ale chování obtěžovatele není motivováno sexuálním pudem, přičemž ovšem je svou povahou založeno na pohlaví, jedná se o *obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví* (např. nevhodné vtipy o homosexuálech apod.).

Nevítanost chování je dána, když adresát takového chování důvodně pohlíží na ono chování jako na nevhodné nebo odporné a zároveň k němu nevybízí.

V případě požadavku „*quid pro quo*“ je oběť sexuálního obtěžování nucena strpět sexuální chování jiné osoby, aby získala či aby si zachovala určité výhody v

²⁰⁶ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 180 – 183.

zaměstnání. K sexuálnímu obtěžování tak často dochází při ucházení se o zaměstnání nebo tam, kde je obtěžovatel nadřízený obtěžovanému a má vliv na výši jeho mzdy, jeho služební postup apod.

Stejně tak jako u kategorie obtěžování je u sexuálního obtěžování pro vytvoření nepřátelského prostředí typická opakovanost obtěžujícího sexuálního chování. Není ovšem vyloučeno, aby v určitém případě i jediný nevídaný sexuálně motivovaný čin vytvořil nepřátelské pracovní prostředí. Stejný následek může mít i sexuální chování adresované třetí osobě na pracovišti, různé od žalobce.²⁰⁷

Antidiskriminační zákon upravuje také *pronásledování*, kterým se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona. Jedná se o zákaz odvetných jednání za předpokladu, že k němu došlo pro uplatnění práv podle tohoto zákona.

Pronásledování nemusí nezbytně spočívat v některé z forem diskriminace. Zahrnuje odvetné jednání spočívající v uplatnění jakýchkoli opatření, jestliže jeho důvodem a účelem je odplata za kroky, kterými osoba uplatnila svá práva podle antidiskriminačního zákona. Taková odvetná opatření tedy nemusí být sama o sobě nezákonná. Postačuje, pokud tato opatření postiženou osobu znevýhodňují nebo jsou pro ni objektivně nepříznivá a zároveň existuje příčinná souvislost těchto opatření s faktem, že byla uplatněna práva podle antidiskriminačního zákona.

Zákon definuje *pokyn a navádění k diskriminaci* jako dvě různé formy zakázaného diskriminačního jednání. Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby. Toto ustanovení je tak pojmově vyhrazeno případům zneužití postavení v závislých vztazích.²⁰⁸ Navádění k diskriminaci je chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

§ 5/ *Odměňováním* antidiskriminační zákon rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti. Jedná se tedy zejména o vztah zaměstnance a

²⁰⁷ Matyášek, P.: Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Právní fórum, Aspi, 2005.

²⁰⁸ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 189 – 190.

zaměstnavatele, nicméně pojem *závislá činnost* je třeba vykládat v evropském významu široce jako vztah, kdy fyzická osoba vykonává po určitou dobu práci pro jiný subjekt, a to na základě jeho pokynů a za odměnu. Podstatná tedy není právní forma vztahu, ale faktická závislost na jiném subjektu. Cílem takové úpravy je, aby z úpravy rovného odměňování nebyly vyloučeny zejména osoby pracující v tzv. *švarcsystému*, tedy jako samostatně výdělečně činné osoby, které jsou však fakticky v závislém vztahu vůči zaměstnavateli. Podobným způsobem by mohl být dovozen závislý vztah ve vztazích stát – podnikatel, který jedná na základě předem daného zadání (např. v případě státní zakázky).

Zajišťování rovného zacházení se podle antidiskriminačního zákona rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat. Za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí. Jedná se o povinnost aktivně uvést v praxi konkrétní opatření, přičemž musí jít o opatření s cílem zajistit ochranu před diskriminací a takto zajišťovaná ochrana musí být skutečně účinná. Aktivní opatření mohou zahrnovat širokou škálu konkrétních aktivit a mohou se lišit podle struktury a povahy subjektu zajišťujícího rovné zacházení anebo jeho velikosti. Náročnost aktivních opatření má být úměrná velikosti subjektu a zdrojům, které má k dispozici.

Zaměstnavatelům je uložena subjektivní povinnost zajistit rovné zacházení. Původně měla být povinnost zajistit rovné zacházení uložena právníkům a fyzickým osobám v právních vztazích, na něž se antidiskriminační zákon vztahuje. Taková úprava však byla v průběhu legislativních prací kritizována jako příliš široká a radikální. Z tohoto důvodu byl omezen materiální rozsah vztahů, na které se měla povinnost zajišťovat rovné zacházení vztahovat, a nakonec zůstali pasivně legitimovanými adresáty této povinnosti pouze zaměstnavatelé. Tento věčný posun ale jako následek přinesl celkovou nesourodost komentovaného ustanovení. Původní záměr je v platném znění antidiskriminačního zákona upraven v § 1 odst. 3 prostřednictvím formulace aktivní legitimace fyzických osob k právu na rovné zacházení.²⁰⁹

²⁰⁹ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 198 – 201.

§ 6/ Antidiskriminační zákon stanoví *přípustné formy rozdílného zacházení*, tedy kdy rozdílné zacházení není diskriminací. Obecně lze říci, že diskriminací není rozdílné zacházení, pokud je toto zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem, je k němu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené a nezbytné. Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je:

- a) vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je nezbytná pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním, nebo
- b) pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona.²¹⁰

Toto ustanovení upravuje *de facto* výjimku ze zákazu diskriminace, kterou právo EU umožňuje přijmout v zákoně za současného respektování zásady nutnosti, proporcionality a odůvodněnosti, jak jsou stanoveny ustálenou judikaturou ESD.²¹¹

Příkladem aplikace ustanovení v písm. a) je stanovení minimálního věku či požadované délky praxe pro výkon určitých povolání (např. pro jmenování soudcem). Složitější případy se vyskytují v rozhodovací praxi ESD (např. rozhodnutí ve věci *Kücükteveci*).

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy.²¹²

Diskriminací není ani rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravy k

²¹⁰ § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

²¹¹ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 217.

²¹² To neplatí v systémech sociálního zabezpečení pracovníků podle § 8 a § 9 antidiskriminačního zákona.

zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti.

Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti.

Diskriminací z důvodu pohlaví není výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

§ 7/ Antidiskriminační zákon definuje rozsah povinnosti zajistit rovné zacházení a zároveň stanoví právní rámec pro pozitivní opatření.

Diskriminací podle antidiskriminačního zákona není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru ve věcech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) až j), pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Rozsah této obecné výjimky ze zásady rovného zacházení jde nad rámec úpravy obsažené ve směrnici 2000/78/ES. Výjimka je v české právní úpravě stanovena pro „rozdílné“, nikoliv „méně příznivé“ zacházení, jak stanoví definice přímé diskriminace podle § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Nejedná se však o termíny se shodným výkladem, neboť „rozdílné zacházení“ zahrnuje vedle méně příznivého i zacházení výhodnější. Dovolené rozdílné zacházení je

podmíněno legitimním cílem, k jehož dosažení požaduje antidiskriminační zákon použít prostředky, které jsou přiměřené a nezbytné.

Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3²¹³ a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. Antidiskriminační zákon tak pojímá *pozitivní opatření* jako výjimku z principu rovnosti. Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí taková opatření vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby. Jedná se o omezení pozitivních opatření v duchu rozsudků ESD ve věcech *Kalanke* a *Marschall* (viz kapitola 3.1.2.1.). „Kvalitami“ je proto míněna kvalifikace k výkonu předmětné činnosti.²¹⁴

Ačkoli je lze označit za významný krok směrem k materiální rovnosti, pro přijímání pozitivních opatření či dokonce pro stanovení pozitivních povinností je v české legislativě vymezen poměrně malý prostor. Zákonodárce sice v § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona přijímání pozitivních opatření umožnil, zůstává nicméně otázkou, do jaké míry bude tato možnost skutečně využívána. Pozitivní povinnosti pak, na rozdíl od pozitivních opatření, v českém právním řádu v podstatě identifikovat nelze.

Je zřejmé, že takové legislativní nastavení pak může ve svém důsledku vést především k formální rovnosti, jejíž charakteristikou je její prosazování prostřednictvím individuálních žalob nebo stížností a následné zjednání nápravy v případě, že diskriminační chování bude skutečně identifikováno.²¹⁵

§ 8/ Zákon upravuje také zásadu rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Zaměstnavatel je povinen nediskriminovat zaměstnance z důvodu pohlaví, pokud jim poskytuje peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty, jejichž účelem je nahradit nebo doplnit dávky poskytované ze základního systému sociální ochrany pro případ nemoci, invalidity,

²¹³ Jedná se o důvod rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

²¹⁴ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kůhn, Z., Kůhnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 239 – 241.

²¹⁵ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 181.

stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu, pracovního úrazu a nemoci z povolání či nezaměstnanosti, a jiná peněžitá nebo nepeněžitá plnění, která mají charakter sociálních dávek zejména pozůstalostních nebo rodinných, pokud jsou vyplácena zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu jeho zaměstnání. To platí i pro bývalé zaměstnance a jejich rodinné příslušníky.

Muži i ženy musí mít zejména:

- a) stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,
- b) stejný nárok na poskytování plnění,
- c) stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,
- d) stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,
- e) stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému,
- f) stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,
- g) nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,
- h) stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,
- i) stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby,
- j) stejné podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky,
- k) stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků.

Tato ustanovení se vztahují také na osoby samostatně výdělečně činné a stavovské organizace, jichž jsou tyto osoby členy, které jsou založeny na principu příslušnosti k určitému povolání.

Podle § 8 odst. 4 se ustanovení odstavců 1 až 3 se vztahují též na:

- a) osoby, jejichž činnost je přerušena z důvodu nemoci, mateřství nebo úrazu,
- b) osoby ucházející se o zaměstnání,
- c) důchodce,
- d) invalidní zaměstnance nebo bývalé zaměstnance,
- e) osoby, které uplatňují nárok za osoby uvedené v písmenech a) až d).

§ 9/ Antidiskriminační zákon stanoví, že povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami se nevztahuje na:

- a) individuální smlouvy pro osoby samostatně výdělečně činné,
- b) zaměstnanecké systémy pro osoby samostatně výdělečně činné, určené pouze pro jednoho člena,
- c) pojistné smlouvy, jejichž smluvní stranou není zaměstnavatel, v případě zaměstnanců pobírajících plat nebo mzdu,
- d) dobrovolná ustanovení systémů sociální ochrany osob, která jsou účastníkům nabízena jednotlivě, aby jim zaručila
 - 1. doplňkové dávky, nebo
 - 2. výběr data, kdy začnou být vypláceny běžné dávky pro osoby samostatně výdělečně činné, nebo výběr z několika dávek
- e) zaměstnanecké systémy, pokud dávky poskytované z těchto systémů jsou financovány z příspěvků zaměstnanců placených na základě dobrovolnosti.

Toto ustanovení tak zavádí jednu z mála výjimek, kdy zaměstnavatel nemá povinnost respektovat rovné zacházení s muži a ženami.

Zásadě rovného zacházení s muži a ženami neodporuje, pokud muži i ženy mají za stejných podmínek nárok na pružný důchodový věk ze systému sociálního zabezpečení pracovníků.

Ustanovení § 8 a § 9 antidiskriminačního zákona transponují do českého právního řádu kapitulu 2 směrnice 2006/54, jež převzala úpravu obsaženou ve směrnici 86/378 a její novele 96/97, které upravují rovnost mezi muži a ženami v oblasti zaměstnaneckých systémů sociálního zabezpečení. K transpozici došlo až poté, co Evropská komise dne 13. prosince 2005 vydala v rámci řízení o porušení smlouvy, vedeného s Českou republikou pro neprovedení směrnic 86/378 a 96/97 do vnitrostátního práva, odůvodněné stanovisko. Česká republika původně zastávala názor, že tyto směrnice není nutné implementovat, pokud v členském státě nebyly zavedeny zaměstnanecké systémy sociálního zabezpečení a členský stát tedy nemá ani k dispozici instituce zaměstnaneckého pojištění. Ukázalo se však, že neexistence takových institucí v České republice není z hlediska směrnic o rovnosti rozhodující, neboť z širokého osobního a věcného rozsahu směrnic plyne, že se zaměstnaneckým

systémem sociálního zabezpečení rozumí jakýkoli systém, který má souvislost s výkonem práce pro hospodářsky činný podnik, jehož účelem je poskytovat dávky (v širším výkladu spíše „výhody“ či „plnění“) a který tak doplňuje či nahrazuje systém základního systému sociálního zabezpečení.²¹⁶ Tento systém tedy nemusí být vázán na existenci instituce – penzijního fondu, která bude takový systém provozovat.²¹⁷

§ 10/ Antidiskriminační zákon upravuje také nároky vyplývající z porušení práva na rovné zacházení. Stanoví, že dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat:

- a) aby bylo upuštěno od diskriminace,
- b) aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a
- c) aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění;
- d) pokud by se takové zjednání nápravy nejevilo jako dostačující, a to zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má osoba též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích; výši takové náhrady by určil soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Toto ustanovení v působnosti antidiskriminačního zákona představuje *lex specialis* ve vztahu k § 13 občanského zákoníku (ochrana osobnosti). Pokud se tedy v nastalé situaci jedná o diskriminaci v působnosti antidiskriminačního zákona, je nutné podle něj postupovat. Pokud se ale nebude jednat o působnost antidiskriminačního zákona (příkladem takové situace mohou být hrubé rasistické nadávky mezi sousedy), je nutné postupovat podle § 13 občanského zákoníku. Názor, že by diskriminovaný měl možnost volby, zda postupovat podle antidiskriminačního zákona či podle občanského zákoníku, případně možnost žalovat podle obojího, je nesprávná. Vznikl by tak rozpor se základní právní zásadou „*lex specialis derogat legi generali*“, který by v právní praxi přinášel jen těžko řešitelné problémy.

²¹⁶ Výjimku představuje systém podle směrnice 79/7, tedy základní systém podle I. pilíře sociálního zabezpečení.

²¹⁷ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 248 – 249.

Stejně jako v případě aplikace § 13 občanského zákoníku je pro vznik soukromoprávních sankcí za porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení předpokladem podmínka existence protiprávního diskriminačního jednání, které na straně diskriminované osoby vyvolalo určitou újmu, přičemž je nutná existence příčinné souvislosti mezi zásahem a újmou. Pokud některý z těchto předpokladů nebude naplněn, je možnost sankcí podle § 10 antidiskriminačního zákona vyloučena.

Nároky na náhradu nemajetkové újmy v penězích se promlčují v obecné tříleté promlčecí době podle občanského zákoníku (§ 101 občanského zákoníku). Judikatura Nejvyššího soudu totiž dovozuje, že „je-li obsahem nároku na náhradu nemajetkové újmy požadavek na zaplacení peněžní částky, pak princip právní jistoty vylučuje, aby plynutí času nebyly přiznány žádné právní účinky.“²¹⁸ Naproti tomu jiné nároky uvedené v § 10 antidiskriminačního zákona promlčení nepodléhají.²¹⁹

V případě, že bude diskriminačním jednáním způsobena také majetková škoda, bude diskriminovaná osoba vedle nároků z § 10 antidiskriminačního zákona uplatňovat také nároky podle obecných předpisů, v tomto případě podle ustanovení o náhradě škody dle občanského zákoníku.

V případě, že k diskriminaci došlo v důsledku správního rozhodnutí, budou spory týkající se diskriminace rozhodovat správní soudy (správní žaloba bude ovšem směřovat pouze na zrušení správního rozhodnutí).

V rozporu s původním vládním návrhem zákona, který nebyl přijat a který měl doprovázet antidiskriminační zákon a „pročistit“ český právní řád, přetrvávají v českém právu některá ustanovení, která upravují duplicitní nároky diskriminovaných osob. Zatímco ustanovení zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, a zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, která se týkají diskriminace, mají vůči antidiskriminačnímu zákonu povahu *lex specialis*, v případě zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, se jedná o nežádoucí duplicitu, která do oblasti ochrany před diskriminací přináší

²¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. prosince 2003, sp. zn. 30 Cdo 73/2003.

²¹⁹ Rozsudek velkého senátu Nejvyššího soudu ze dne 12. listopadu 2008, sp. zn. 31 Cdo 3161/2008.

chaotický stav.²²⁰ Podobně duplicitní charakter měla po přijetí antidiskriminačního zákona také úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace obsažená v zákoně o zaměstnanosti.²²¹ Tato úprava byla novelou zákona o zaměstnanosti č. 367/2001 Sb. s účinností od 1. ledna 2012 zrušena.²²²

§ 11/ Zákon stanoví, že ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba, která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona, poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací. Taková právnická osoba je oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním práva na rovné zacházení podněty k provedení kontroly a případně také podněty k zahájení správního řízení. Za podnět lze považovat jakékoli neformalizované podání, u něhož není nezbytná písemná forma. Ze samotného podaného podnětu neplyne povinnost veřejného orgánu zahájit na jeho základě řízení. Pokud se tak veřejný orgán rozhodne učinit, může být podnět základem rozhodnutí veřejného orgánu provést kontrolu, případně být základem řízení o přestupku nebo správním deliktu na základě výsledků kontroly.

Stanoví-li tak zákon, může podnět zavazovat také veřejný orgán k provedení určitých úkonů nebo k zahájení řízení. Antidiskriminační zákon zde navazuje zejména na zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole. Tento předpis v ustanovení § 8 odst. 1 písm. a) až c) vyjmenovává důvody, na jejichž základě provádí kontrolní orgán svou činnost. Kontrolní orgán může kontrolu provést z vlastního podnětu kontrolních orgánů, na základě dožádání zvláštními zákony k tomu oprávněných státních orgánů²²³

²²⁰ Zákaz diskriminace ve služebním poměru upravuje ustanovení § 80 služebního zákona. Lze předpokládat, že přijetím antidiskriminačního zákona se dotčená ustanovení služebního zákona stala obsolentní, resp. aplikovatelná jen co do těch antidiskriminačních důvodů, které nejsou výslovně upraveny v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

²²¹ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 286 – 308.

²²² K zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace v právní úpravě služebních poměrů blíže viz Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 157 – 161.

²²³ Např. zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 60/1965 Sb., o prokuratuře, ve znění pozdějších předpisů.

a i v dalších případech, pokud tak stanoví zvláštní zákon. Zákonem o státní kontrole se při své činnosti řídí zejména inspektoráty práce (podle ustanovení § 44 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce).²²⁴

§ 12/ Ustanovení § 12 vylučuje pravou retroaktivitu antidiskriminačního zákona, když stanoví, že právní vztahy ve věcech práva na rovné zacházení vzniklé ze skutečností, které nastaly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona (tedy před 1. zářím 2009), se řídí dosavadními právními předpisy.

§ 13/ Antidiskriminační zákon upravuje též institucionální zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací.

V době prvních úvah o tom, kdo bude pověřen podporou rovného zacházení, neexistoval v České republice vhodný subjekt. Bylo zvažováno zřízení nové instituce, tento návrh se však nakonec nepodařilo prosadit. Dalším návrhem bylo pověřit podporou rovného zacházení oddělení některého ministerstva či nevládní organizaci, případně Veřejného ochránce práv. Záměr svěřit působnost posledně jmenovanému a vytvořit z něj tak tzv. *equality body* byl ale ze systémových důvodů kritizován. Poukazovalo se zejména na fakt, že veřejný ochránce práv představuje ombudsmanskou instituci, jejímž účelem a úkolem je kontrola veřejné správy a podpora zásady dobré správy ve vztazích veřejnoprávní povahy. Naproti tomu pravomoci spočívající v podpoře rovného zacházení směřují rovněž do vztahů soukromoprávních.

Jako výsledek sporů o podobu instituce, která by nezávisle podporovala rovné zacházení, byla přijata hmotněprávní novela zákona o Veřejném ochránci práv, vložená do tohoto zákona ustanovením § 13 antidiskriminačního zákona. Ačkoliv přijatá úprava odpovídá požadavkům evropských směrnic, nedošlo jejím prostřednictvím k systémovému zřízení národní instituce na podporu rovného zacházení, která by měla zákonem jasně vymezené poslání, pravomoci a právní rámec činností k podpoře rovného zacházení.²²⁵

²²⁴ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kůhn, Z., Kůhnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 311 – 312.

²²⁵ Takové systémové požadavky plynou například z doporučení Evropské komise proti rasismu a intoleranci Rady Evropy (ECRI).

Text novely zákona o Veřejném ochránci práv stanoví, že ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací je dána působnost **Veřejného ochránce práv**. Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor. Za tímto účelem veřejný ochránce práv:

- a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,
- b) provádí výzkum,
- c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,
- d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

Osoba, jejíž právo na rovné zacházení bylo dotčeno, má právo obrátit se na ochránce ve věci, která patří do působnosti ochránce.

Je otázkou, jak veřejný ochránce práv při uplatňování svých pravomocí v oblasti rovného zacházení dostojí požadavkům na poskytování skutečně účinné právní pomoci obětem diskriminace. Závisí to i na tom, jak veřejný ochránce lidských práv vyplní obecné formulace zákona svou konkrétní činností.

Rozšířením pravomocí ombudsmana na antidiskriminační případy došlo k dramatické změně dosavadního charakteru tohoto orgánu jako celku, neboť nadále bude intervenovat také do soukromoprávní oblasti, aniž by mu však byly přičleny skutečně potřebné pravomoci.²²⁶

Je vhodné uvést, že veřejný ochránce lidských práv poskytuje záruky institucionální nezávislosti. Je volen Poslaneckou sněmovnou z kandidátů navrhovaných prezidentem republiky a Senátem. Podmínkou pro způsobilost kandidáta je jeho volitelnost do Senátu. Ochránce může být zvolen pouze na dvě na sebe bezprostředně navazující období a je ze své funkce odpovědný Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR. Jeho nezávislost je zajištěna také jeho odměňováním, které je na stejné úrovni jako odměňování prezidenta Nejvyššího kontrolního úřadu. Kancelář veřejného

²²⁶ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 177.

ochránce práv je navíc financována prostřednictvím samostatné kapitoly státního rozpočtu.

Ve vztahu k antidiskriminačnímu zákonu je významné ustanovení § 22 zákona o Veřejném ochránci práv, které upravuje legislativní iniciativu ochránce. Veřejný ochránce práv má oprávnění doporučit vydání, změnu či zrušení právního nebo vnitřního předpisu. Toto oprávnění může využít i tehdy, pokud dospěje k názoru, že ustanovení některého právního předpisu jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení v oblasti, která spadá do věcného rozsahu antidiskriminačního zákona. Ochránce může také přispět k rozvoji praxe, která se osvědčuje v zahraničí, kde subjekty, které zajišťují rovné zacházení, vydávají kodexy dobré praxe a praktické návody doporučující povahy k zajištění rovného zacházení.²²⁷

§ 14/ Antidiskriminační zákon přinesl změnu v dosavadním znění § 133a občanského soudního řádu.

Český právní řád reagoval na směrnici Rady č. 97/80/ES z 15. prosince 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, nejprve novelou občanského soudního řádu č. 30/2000 Sb., která do normy vložila zmíněné ustanovení § 133a. § 133a do o. s. ř. vnesl vyvratitelnou domněnku pro pracovní spory, že skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Toto ustanovení se tedy původně týkalo přenosu důkazního břemene pouze v případech diskriminace na základě pohlaví v pracovním právu.

Později bylo ustanovení § 133a změněno zákonem č. 151/2002 Sb. Tato novela přinesla úpravu spočívající v tom, že skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě některého z diskriminačních důvodů a v určených oblastech, upravených směrnicemi ES, má mít soud za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

Antidiskriminační zákon poté upravil ustanovení § 133a do současného znění:

Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

²²⁷ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 325 – 333.

a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,

b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo

c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám,
je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

Je třeba připomenout, že tato zásada nezbavuje žalobce povinnosti tvrdit a podložit skutečnosti, jež považuje za diskriminaci.

Zákonodárce zde částečně vycházel z *nálezu Ústavního soudu Pl. ÚS 37/04*,²²⁸ který se týkal diskriminace na základě etnické příslušnosti. Ústavní soud se zabýval souladem ustanovení § 133a odst. 2 o. s. ř. s ústavním pořádkem České republiky. Podstatou návrhu na zrušení ustanovení § 133a odst. 2 o. s. ř. byla otázka, zda lze uvedené ustanovení považovat za protiústavní proto, že ve věcech tam vyjmenovaných přesouvá důkazní břemeno na stranu žalovanou, čímž ji diskriminuje. Tím by podle navrhovatele docházelo k porušení ústavně zakotvených základních práv, zejména práva na spravedlivý proces dle čl. 6 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a jemu odpovídajících práv zakotvených v hlavě páté Listiny, principu rovnosti účastníků soudního řízení dle čl. 37 odst. 3 Listiny, čl. 96 odst. 1 Ústavy a čl. 14 odst. 1 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech č. 120/1976 Sb., a zákazu diskriminace dle čl. 14 Úmluvy. Otázkou byla nejen protiústavnost ustanovení § 133a odst. 2 o. s. ř. a tedy zda je protiústavní implementace směrnice 2000/43, ale také zda je protiústavní dokonce citovaná směrnice jako taková.²²⁹

²²⁸ Nález sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006, uveřejněno ve Sbírce zákonů pod číslem 419/2006 Sb.

²²⁹ Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 179.

Ústavní soud v nálezu uvedl, že právo na spravedlivý proces včetně práva na spravedlivé projednání věci, které je jeho součástí, jsou neurčité, otevřené a přesně neohraničené pojmy. Právo na spravedlivé projednání věci nelze oddělit od obecného požadavku rovnosti a nediskriminace. Nejedná se však o absolutní, matematickou rovnost, ale jde o pojem relativní, zejména v tom smyslu, že nemůže zcela setřít rozdíl v procesním a zejména faktickém postavení stran vyplývající z jejich rozdílných možností v kontradiktorním procesu. Toto nerovné postavení může být do určité míry kompenzováno dodatečnými zárukami pro slabší stranu, tzv. *favor defensionis*, jejímž projevem je právě např. úprava důkazního břemene.²³⁰ Ústavní soud v této souvislosti uvedl také např. rozsudek ESD ve věci *De Haes a Gijssels proti Belgii* z 24. února 1997, kde bylo potvrzeno, že „...princip rovnosti zbraní – prvek širšího pojetí spravedlivého procesu – vyžaduje, aby každé straně byla poskytnuta rozumná možnost hájit svou věc za podmínek, které ji podstatně neznevýhodňují ve vztahu k jejímu oponentovi...”. Není tedy možné některou z procesních stran bez dalšího jednostranně zatížit důkazním břemenem, neboť zásada rovnosti zbraní v civilním řízení obecně zahrnuje též rovnost břemen, která jsou na účastníky řízení kladena (a která nesmí být nepřiměřená); v opačném případě by řízení nebylo možné považovat za spravedlivé.

Ústavní soud dospěl závěru, že § 133a odst. 2 o. s. ř. nemá povahu nevyvratitelné presumpce odpovědnosti žalovaného (neleží na něm „totální“ důkazní břemeno), protože tím by byly překročeny ústavní meze spravedlivého procesu. Aplikace ustanovení § 133a odst. 2 o. s. ř. vyžaduje, aby na prvním místě žalobce sám prokázal *prima facie* zásah; nepostačí tedy pouze žalobcovo ničím nepodložené tvrzení o údajné diskriminaci. Teprve až poté následuje povinnost žalovaného prokázat, že neporušil zásadu rovného zacházení.²³¹

²³⁰ Viz *Replik, B.*: Evropská úmluva o lidských právech a trestní právo. Praha: Orac, 2002, str. 144 a násl.

²³¹ *Kühn, Z.*: Judikát k článku: Přenos důkazního břemene v antidiskriminačních sporech z pohledu ústavního pořádku. Dostupné na www.jurisprudence.cz: „Výkladem ustanovení § 133a odst. 2 o. s. ř. nelze dovodit, že osobě, která se při nákupu služeb cítila být rasově diskriminována, stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Tato osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě rasového nebo etnického původu. Tuto motivaci ovšem prokazovat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se (dokazováním) opak. Ostatně požadavek, aby strana žalující musela prokazovat, že byla diskriminována právě a výlučně pro svůj rasový (etnický) původ, a nikoli z důvodu jiného, je zcela zjevně nesplnitelný, neboť prokázat motivaci (pohnutku) žalované strany je z povahy věci vyloučeno. Neobstojí proto názor navrhovatele, že v řízeních uvedených v napadeném ustanovení občanského soudního řádu ‘je strana žalující zvýhodněna,

S ohledem na výše uvedené Ústavní soud učinil závěr, že právní úprava důkazního břemene obsažená v ustanovení § 133a odst. 2 o. s. ř. je v souladu se základním právem na spravedlivý proces zakotveným v čl. 6 odst. 1 Úmluvy a nezakládá diskriminaci ve smyslu čl. 14 Úmluvy. Ústavní soud tedy neshledal důvody ke zrušení předmětného ustanovení a návrh zamítl.

Implementace směrnice ES nicméně podle nálezu Ústavního soudu neproběhla zcela vhodně, neboť doslovné znění napadeného ustanovení, které směrnici implementuje, staví žalobce do těžší pozice, než jakou směrnice předpokládá. V nálezu Ústavního soudu je dokonce do určité míry možné spatřovat rozhodnutí *contra legem*, nicméně další legislativní vývoj v rámci přijatého antidiskriminačního zákona situaci kolem ustanovení § 133a odst. 2 o. s. ř. napravil.²³² Z. Kühn²³³ rozhodnutí považuje za teoreticky ospravedlnitelné a praktické, B. Havelková²³⁴ pak v nálezu spatřuje dokonce jistý projev eurooptimismu Ústavního soudu ČR.

Je třeba poznamenat, že i přes interpretaci Ústavním soudem zůstává aplikace ustanovení § 133a v praxi soudů nižšího stupně stále značně problematickou.

V souvislosti s § 133a je klíčový judikát Nejvyššího soudu ČR ve věci Čaušević.²³⁵ Nejvyšší soud v tomto rozhodnutí vymezil podmínky pro přesun důkazního břemene velmi vstřícně pro žalobce. Z tohoto judikátu přijatého před novelizací provedenou antidiskriminačním zákonem, který se týkal pracovněprávní věci a Nejvyšší soud v něm interpretoval § 133a, lze vyvodit, že pokud se žalobce domáhá některého z nároků uvedených v § 133a, má v občanském soudním řízení

neboť nemusí prokazovat, co se mělo stát a proč že je žalováno, zatímco strana žalovaná je znevýhodněna, neboť by měla prokázat, co se nestalo.‘ Ve skutečnosti totiž důkazní břemeno neleží pouze a výlučně na straně žalované. I strana žalující nese své břemeno tvrzení i břemeno důkazní. Pokud tato břemena strana žalující unese, což musí v jednotlivém případě posoudit soud, je následně věcí strany žalované prokázat svá tvrzení, že k diskriminaci z rasových (etnických) důvodů nedošlo. Z uvedených důvodů dospěl Ústavní soud k závěru, že ustanovení § 133a odst. 2 o. s. ř. je prostředkem přiměřeným k dosažení sledovaného cíle, resp. že - bude-li aplikován výše uvedeným ústavně konformním způsobem – bude zachována spravedlivá rovnováha mezi požadavky veřejného zájmu společnosti a požadavky ochrany individuálních základních práv.“

²³² Koldinská, K.: Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 180.

²³³ Kühn, Z.: Judikát k článku: Přenos důkazního břemene v antidiskriminačních sporech z pohledu ústavního pořádku. Dostupné na www.jurisprudence.cz.

²³⁴ Havelková, B.: Burden of proof and positive action in the Czech and Slovak constitutional court – mile stones or millstones in implementing EC equality law. In European Law Review, 2007, sv. 5, č. 22.

²³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008 (Ing. M. Čaušević proti Pražské teplárenské, a. s.).

procesní povinnost tvrdit, že byl jednáním zaměstnavatele ve srovnání s ostatními zaměstnanci znevýhodněn a že motivem takového jednání zaměstnavatele je některý ze stanovených diskriminačních důvodů. Žalobce je povinen své tvrzení prokázat prostřednictvím jím označených důkazů, ledaže by šlo o shodné tvrzení účastníků (§ 120 odst. 4 o. s. ř.). Tvrzení zaměstnance – žalobce o tom, že byl v pracovních věcech diskriminován z důvodů uvedených v § 133a, má soud za prokázané vždy, pokud v řízení nevyšel najevo opak. S ohledem na obecně platnou zásadu, že v občanském soudním řízení nelze prokazovat tzv. negativní skutečnosti, vyjde opak v řízení najevo jen tehdy, pokud žalovaný zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím jím označených důkazů prokáže, nebo pokud za řízení jinak vyplýne, že vůči svým zaměstnancům neporušil zásadu rovného zacházení. Podle Nejvyššího soudu může žalovaný zaměstnavatel tvrzením a prokázáním toho, že neporušil zásadu rovného zacházení, „z povahy věci dokázat jen to, že motiv jeho jednání nespočíval v tvrzeném diskriminačním důvodu; tímto způsobem nemůže být vyvrácena pravdivost tvrzení účastníka o tom, že byl jednáním druhého účastníka (zaměstnavatele) ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci znevýhodněn, a proto důkazní povinnost v tomto směru spočívá na účastníku, který je tvrdil (na zaměstnanci).“ Zůstává nicméně otázkou, co se rozumí „znevýhodněním ve srovnání s jinými zaměstnanci.“ Z dalšího rozhodnutí se zdá, že znevýhodněním je již jen pouhé rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že určitý zaměstnanec byl odmítnut a jiný zaměstnanec byl přijat. Takový výklad Nejvyššího soudu by však otevřel dveře přesunu důkazního břemene příliš dokořán. V takovém okamžiku se totiž nabízí otázka, zda k přesunu důkazního břemene dochází při jakémkoli odlišném zacházení mezi mužem a ženou, homosexuálem a heterosexuálem apod. Vedle skutečnosti samotného rozdílného zacházení totiž takové rozdílné zacházení musí alespoň na první dojem působit, že k němu došlo právě z důvodu zakázané diskriminace (na základě pohlaví, sexuální orientace apod.). V praxi v některých případech nehraje tento výklad Nejvyššího soudu roli, typicky v situacích, kdy plnění má být poskytnuto komukoliv (bez ohledu na to, jaké je rasy, pohlaví apod.). Jako příklad lze uvést situaci, kdy Rom nebude obsloužen v restauraci, zatímco všichni ostatní hosté obslouženi byli. Takové rozdílné zacházení bude mít pravděpodobně diskriminační charakter. Naproti tomu v situaci, kdy rozhodnutí obnáší již samo o sobě výběr mezi řadou kandidátů, sama skutečnost, že byl vybrán jen

některý z kandidátů, není podezřelá bez přistoupení dalších relevantních okolností. Není možné ani tvrdit, že takové rozhodnutí má znevýhodňující charakter. Podle Nejvyššího soudu ale v takové situaci dojde k přesunu důkazního břemene automaticky bez dalšího již jen na základě samotného rozdílného zacházení. Jedná se o situace, kdy v zaměstnání nebyla povýšena žena, ale muž, kdy nebyl přijat Rom, ale kandidát neromského původu apod.

Ústavní soud ve svém rozhodnutí o ústavnosti přesunu důkazního břemene uvedl, že podmínkou úspěchu žalobce v soudním řízení je nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním nebylo zacházeno obvyklým neznevýhodňujícím způsobem. (Pl. ÚS 37/04 – viz výše). Pokud tedy například nebude přijat kandidát romského původu, nelze bez dalšího říci, že s ním zaměstnavatel zacházel neobvyklým a znevýhodňujícím způsobem. Pouze bude-li takové zacházení prokázáno, je možné, aby žalobce tvrdil, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě zakázaného diskriminačního důvodu.

Nejvyšší soud aplikoval ve věci *Čauševič* svůj závěr na fakta případu a dovodil, že k přesunu důkazního břemene došlo. Pro přenos důkazního břemene byla rozhodující skutečnost, že se žalobkyně zúčastnila prostřednictvím poradenské agentury spolu s dalšími uchazeči výběrového řízení na místo finančního ředitele žalované Pražské teplárenské, a. s. O obsazení postu mělo rozhodnout čtyřčlenné představenstvo žalované jednomyslným hlasováním. Poté, co kandidáti absolvovali v prvním kole řešení případové studie a odpovědi na seznam odborných otázek, představenstvo nenašlo jednomyslnou shodu na žádném z uchazečů a rozhodlo se požadovat na poradenské agentuře vyhledání nových uchazečů. V dalším výběrovém řízení, jehož se mohli zúčastnit pouze jiní uchazeči, byl představenstvem žalované vybrán na místo finančního ředitele muž. Byla-li ovšem žalobkyně z účasti v dalším výběrovém řízení vyloučena, bylo podle Nejvyššího soudu „již samo o sobě zřejmé, že tímto jednáním žalované byla ve srovnání s jinými (možnými) uchazeči o práci finančního ředitele znevýhodněna.“ Výsledek původního výběrového řízení mohl být totiž pouze projevem zdánlivě neutrálního rozhodnutí, které mohlo či mělo zakrývat diskriminaci některého kandidáta v přístupu k této práci ze zákonem stanoveného diskriminačního důvodu a které mohlo či mělo být prostředkem jeho vyloučení z takového výběrového řízení, v němž se posléze o obsazení pracovního místa

finančního ředitele mělo skutečně rozhodovat. V průběhu řízení žalobkyně tvrdila, že důvodem její diskriminace, kterou jí byla upřena příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, bylo, že je ženského pohlaví. Bylo proto ve smyslu § 133a o. s. ř. „třeba považovat tento tvrzený diskriminační důvod za prokázaný, ledaže by žalovaná tvrdila a prostřednictvím jí označených důvodů prokázala nebo by za řízení jinak vyplynulo, že žalovaná vůči zaměstnancům neporušila (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení.“²³⁶

Na tomto místě je vhodné zmínit také problematiku přesunu důkazního břemene ve věcech obtěžování a sexuálního obtěžování. Obtěžování je považováno za jednu z forem diskriminace, a proto se na něj podle ESD budou aplikovat stejná pravidla jako na ostatní formy diskriminace. Pokud žalobce prokáže skutkové okolnosti nasvědčující existenci obtěžování, účinné uplatnění zásady rovného zacházení vyžaduje, aby důkazní břemeno nesl žalovaný, který by měl prokázat, že v projednávané věci k obtěžování nedošlo.²³⁷

V aplikační praxi však bude přesun důkazního břemene v případech obtěžování a sexuálního obtěžování velmi složitý, neboť je zásadní rozdíl mezi těmito případy a případy běžné diskriminace. V případech běžné diskriminace totiž zpravidla nebude sporu o tom, že určité jednání proběhlo (např. vstupní pohovor před přijetím do zaměstnání či výpověď z pracovního poměru). Předmětem sporu bude pouze motivace jednání žalovaného, který tak bude prokazovat, že jeho motivace byla jiná než diskriminační.

Naopak v případech obtěžování bude obvykle příčinou sporu otázka, zda jednání, které má charakter obtěžování, vůbec proběhlo. Po přesunu důkazního břemene by tedy žalovaný musel v podstatě prokázat, že k jednání majícímu charakter obtěžování ve skutečnosti vůbec nedošlo. Tím by ale s ohledem na nemožnost prokazovat negativní skutečnosti vznikl závažný problém. Je proto nutné prokázat skutečnosti, které nasvědčují tomu, že k obtěžování skutečně došlo. Pouze důkazně podložené tvrzení může založit přesun důkazního břemene.

²³⁶ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kúhn, Z., Kúhnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 344 – 347.

²³⁷ Viz rozsudek ESD ze dne 17. července 2008, S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law C-303/06, Sb. rozh. s. I- 5603, body 61 a 62.

Z dlouhodobého hlediska by na pracovištích, kde může docházet k sexuálnímu či jinému obtěžování, měly být ideálně nastoleny preventivní mechanismy, které pravděpodobnost obtěžování snižují.

Ustanovení § 133a o. s. ř. zdaleka nedopadá na všechny případy diskriminace podle antidiskriminačního zákona. Jak bylo uvedeno výše, antidiskriminační zákon v § 1 odst. 1 vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování a přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti, nebo při jejich poskytování. Tyto oblasti zákon vypočítává jednotně pro všechny zakázané diskriminační důvody.

Ustanovení § 133a o. s. ř. naproti tomu pod vlivem evropských směrnic rozlišuje mezi diskriminací na základě rasy nebo pohlaví a na druhé straně ostatními zakázanými diskriminačními důvody. Přenos důkazního břemene v případech diskriminace z jiných důvodů než z důvodu rasy se neuplatní, pokud jde o případy tvrzené diskriminace v oblasti poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení a členství v zájmových sdruženích. Přenos důkazního břemene v případech diskriminace z jiných důvodů než z důvodu rasy a pohlaví se neuplatní ani při přístupu ke zboží a službám.

Jakkoli tedy antidiskriminační zákon dopadá například na případy diskriminace z důvodu sexuální orientace při poskytování služeb nebo prodeji zboží, nebude § 133a o. s. ř. možné použít. Ačkoli můžeme tento stav označit za velmi nekonzistentní,

nebude nicméně v rozporu s právem EU, neboť antidiskriminační zákon jde v tomto směru nad rámec požadavků evropských směrnic.²³⁸

Přijetím antidiskriminačního zákona splnila Česká republika požadavky EU. Zákon vychází zejména ze Smlouvy ES. Obsahuje komplexní úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Oproti předchozí úpravě v již neplatném zákoníku práce však obsahuje méně diskriminačních důvodů (neuvádí např. politické či jiné smýšlení nebo členství či činnost v politických stranách a hnutích).

Antidiskriminační zákon je založen na individuálních hodnotách, tedy na ochraně lidské důstojnosti a osobní autonomie.²³⁹ Zákon však, přes svůj nesporný přínos, stále poskytuje osobám, které se cítí být diskriminovány, poměrně málo možností volby, jaké právní nástroje k ochraně svých práv mohou využít. Mají sice možnost diskriminační jednání žalovat, nicméně často by bylo vhodnější řešení mimosoudní cestou.²⁴⁰ Zákon nepřináší systém alternativního řešení soudních sporů, jakým by mohla být např. *mediace*. Evropské právo ve svých směrnicích ukládá členským státům povinnost efektivního zabezpečení práv na ochranu před diskriminací, a to nejen prostřednictvím soudního a správního řízení, ale i prostřednictvím dohodovacích řízení, mezi která patří právě *mediace*. *Mediace* by mohla představovat efektivní metodu řešení diskriminačních sporů, která by chránila právo na rovné zacházení lépe, než tak může činit kontradiktorní soudní proces, který pro svou povahu často vede k eskalaci sporu.²⁴¹

Navíc pokud se osoba, která se cítí být diskriminována, rozhoduje, zda podat žalobu, potřebuje odbornou právní pomoc ještě před zahájením soudního sporu. Antidiskriminační zákon ale nezakotvuje systém bezplatné právní pomoci. Nabízí pouze možnost obrátit se na veřejného ochránce práv, který má poskytovat metodickou

²³⁸ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 350 – 352.

²³⁹ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 13.

²⁴⁰ Na omezenou důvěru obětí diskriminace v soudní ochranu poukazuje i usnesení Evropského parlamentu č. 2008/2039 (INI) ze dne 15. ledna 2009 o provádění a uplatňování směrnice 2002/73/ES, bod 17.

²⁴¹ Stanovisko nevládních neziskových organizací k návrhu antidiskriminačního zákona.

pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace.²⁴²

4.2.4. Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, upravuje v souladu s právem Evropských společenství zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti podle § 2 odst. 1 písm. j) zahrnuje mimo jiné i opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

V § 4 upravuje zákon o zaměstnanosti rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Ustanovení původně obsahovalo podrobnou úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace, která ale byla s ohledem na přijetí antidiskriminačního zákona a za účelem odstranění duplicitní úpravy změněna novelou 367/2011 Sb. s účinností od 1. ledna 2012. Ustanovení § 4 stanoví, že účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d)²⁴³ jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace; zde zákon o zaměstnanosti odkazuje na antidiskriminační zákon.

Zákon o zaměstnanosti upravuje diskriminační nabídky zaměstnání. § 12 odst. 1 stanoví, že účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které:

²⁴² Koukalová, J.: Diskriminace a porušování práv zaměstnanců obchodními řetězci v České republice. 1. vydání. Brno: Ekologický právní servis, 2008.

²⁴³ Těmito účastníky jsou Česká republika zastupovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce, zaměstnavatelé a fyzické a právnické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnosti podle tohoto zákona.

- a) mají diskriminační charakter,
- b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy nebo
- c) odporují dobrým mravům.

Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Zákazu diskriminace je třeba dbát i v případě nabídek zaměstnání.

4.2.5. Zákon o inspekci práce

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce, jejich působnost a příslušnost, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

Pro problematiku řešenou touto prací je nejpodstatnější část čtvrtá zákona o inspekci práce (Přestupky a správní delikty právnických osob), která pojmenovává a určuje, co jsou to přestupky a správní delikty právnických osob na úseku rovného zacházení, přestupky a správní delikty právnických osob na úseku odměňování zaměstnanců a přestupky a správní delikty právnických osob na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců.

Fyzická osoba se dopustí přestupku a právnická osoba správního deliktu na úseku rovného zacházení tím, že:

- a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,

- b) diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce),
- c) postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů,
- d) neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

Fyzická osoba se dopustí přestupku a právnická osoba správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců mimo jiné tím, že neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci.

Fyzická osoba se dopustí přestupku a právnická osoba správního deliktu na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců například tím, že:

- a) nepřevéde těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu nebo zaměstnankyni, která kojí, na jinou práci, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- b) poruší postup při vysílání těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o převážně nebo úplně dlouhodobě bezmocnou fyzickou osobu, na pracovní cestu nebo postup při přeložení stanovený v § 240 zákoníku práce,
- c) neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody,
- d) neposkytne mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nebo ji poskytne v rozporu s § 195 až § 198 zákoníku práce,
- e) neposkytne přestávky ke kojení nebo je poskytne v rozporu s § 242 zákoníku práce.

4.2.6. České orgány působící v oblasti rovných příležitostí

Na poli problematiky rovných příležitostí mužů a žen působí v České republice tyto orgány:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV)
- Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen
- orgány inspekce práce
- soudy
- Veřejný ochránce práv.

Soudy hrají v oblasti prosazování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace zásadní a nezastupitelnou roli. Lze navíc předpokládat, že v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona dojde ke zlepšování soudní ochrany obětí diskriminace. O působení soudů v této oblasti je pojednáno v rámci jiných kapitol (např. v souvislosti s přenosem důkazního břemene v kapitole 4.2.3.).

O Veřejném ochránci práv je pojednáno v kapitole 4.2.3.

4.2.6.1. Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR bylo usnesením vlády č. 6/98 pověřeno kompetencí koordinovat vnitrostátní politiku týkající se postavení žen ve společnosti. Ostatní ministerstva jsou povinna poskytnout mu potřebnou součinnost. Zároveň byla všem ministerstvům uložena povinnost spolupracovat s nevládními organizacemi žen.

Požadavek naplňovat ústavní zásadu rovnosti mužů a žen zasahuje do všech oblastí společenského života a za jeho prosazení při výkonu státní správy odpovídají vládě v rámci svých věcných působností jednotlivá ministerstva. Řídí se při tom programovým dokumentem vlády **Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen**. MPSV ČR pak navíc prostřednictvím koordinačního oprávnění vede ostatní ministerstva k tomu, aby v rámci své věcné politiky systematicky, cíleně a efektivně přispívala k rozvoji rovných příležitostí mužů a žen.

V rámci Sekce náměstka ministra pro sociální začleňování a rovné příležitosti byl zřízen Referát rovných příležitostí žen a mužů.^{244, 245}

4.2.6.2. Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů je stálý poradní orgán vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Byla zřízena usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001. Funkční období Rady je čtyřleté. Jejím úkolem je připravovat návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada především:

- a) projednává a doporučuje vládě základní koncepční směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže,
- b) koordinuje základní směry resortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže,
- c) stanovuje okruh priorit pro projekty resortů na podporu realizace rovných příležitostí pro ženy a muže,
- d) identifikuje ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže,

²⁴⁴ Referát rovných příležitostí žen a mužů zejména:

- vytváří celostátní koncepce, strategie a akční plány národní politiky rovných příležitostí a rovného zacházení žen a mužů; zpracovává programy/projekty v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže financované ze státního rozpočtu;
- vypracovává návrhy právních předpisů s celostátní působností v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, provádí komplexní posuzování jiných připravovaných právních předpisů v připomínkovém řízení a/nebo zpracovává zásadní komplexní stanoviska k těmto předpisům z hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže;
- koordinuje politiku prosazování rovných příležitostí žen a mužů na celostátní úrovni;
- zajišťuje funkci sekretariátu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a odborně zpracovává její doporučení;
- zajišťuje a vyhodnocuje plnění mezinárodních závazků České republiky vyplývajících zejména ze směrnic EU, úmluv OSN, OECD, Rady Evropy a Mezinárodní organizace práce, které se týkají otázek rovných příležitostí žen a mužů;
- vypracovává zásadní právní výklady a stanoviska v oboru rovných příležitostí pro ženy a muže, včetně řešení věcně a právně složitých případů s aplikací mezinárodního práva a práva EU – zejména směrnic EU, úmluv OSN, úmluv Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy, judikátů Evropského soudního dvora a rozsudků Evropského soudu pro lidská práva;
- podílí se na zvyšování právního povědomí ve společnosti o rovném zacházení a rovných příležitostech žen a mužů.

²⁴⁵ Zdroj: www.mpsv.cz.

- e) hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů.

Zasedání Rady se konají dle potřeby, minimálně však třikrát ročně. Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen nemá pravomoc prošetřovat stížnosti občanů na porušování principů rovnosti žen a mužů.

S účinností od 1. prosince 2011 došlo k přesunu Rady, jejího sekretariátu a agendy rovných příležitostí žen a mužů z Úřadu vlády ČR na Ministerstvo práce a sociálních věcí.²⁴⁶

4.2.6.3. Orgány inspekce práce

Zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, byly jako orgány inspekce práce zřízeny **Státní úřad inspekce práce** (dále jen „úřad“) a **oblastní inspektoráty práce** (dále jen „inspektorát“). Jedná se o správní úřady – kontrolní orgány na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Úřad je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Zákon stanoví, že úřad a inspektoráty mimo jiné kontrolují dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu, radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům, s výjimkou právních předpisů o zaměstnanosti a právních předpisů o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů, či z právních předpisů upravujících zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost).²⁴⁷ Kontrolovaná osoba je povinna vytvořit podmínky k výkonu kontroly a poskytnout součinnost odpovídající oprávněním inspektora.

Úřad a inspektorát ukládají opatření k odstranění nedostatků zjištěných při

²⁴⁶ Zdroj: www.mpsv.cz.

²⁴⁷ § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

kontrole, určují přiměřené lhůty k jejich odstranění a vyžadují podání písemné zprávy o přijatých opatřeních a kontrolují plnění uložených opatření. Dále také rozhodují ve správním řízení o přestupcích a správních deliktech podle zákona o inspekci práce.

Závěr

Téma „Rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“, jímž jsem se ve své rigorózní práci zabývala, rozhodně nelze, přes usilovnou snahu o nacházení obecných řešení, považovat za problematiku vyřešenou jak právně tak společensky.

Z tohoto důvodu jsem se pokusila popsat platnou právní úpravu dané problematiky včetně antidiskriminačního zákona. Ačkoli zaznívají i názory opačné (odpůrci hovoří zejména o „inflaci práv“, kdy se pro určité kategorie osob vytváří jakási zvláštní, nadbytečná práva), domnívám se, že zákaz diskriminace v antidiskriminačním zákoně obsaženou speciální právní úpravu vyžaduje a že v českém právním řádu bylo potřebné provést kodifikaci roztříštěné a mnohdy duplicitní partikulární zákonné úpravy do jediného zákona zastřešujícího celý právní řád. Před přijetím antidiskriminačního zákona byla česká právní úprava zákazu diskriminace rozpracována převážně v pracovněprávní oblasti, zatímco ostatní právní vztahy byly do značné míry odkázány na *analogii iuris*. Bylo tedy *de lege ferenda* vhodné přijmout „střešový zákon“, který by upravoval zákaz diskriminace v obecné rovině a který by se vztahoval nejen na vztahy pracovněprávní. Antidiskriminační zákon proto dle mého názoru přispívá k přehlednosti právního řádu, oproti předchozímu zapracování antidiskriminačních opatření do jednotlivých právních předpisů, a v souvislosti s jeho přijetím lze předpokládat postupný vznik antidiskriminačního práva jako uceleného právovědního oboru interdisciplinárního charakteru.

Českému právu byla před přijetím antidiskriminačního zákona dlouhodobě vytýkána jeho „nedostatečnost“ v porovnání s antidiskriminační úpravou zejména zakládajících členských zemích EU, je ale třeba připomenout, že to, co se v západní Evropě odehrálo v průběhu několika desetiletí, vznikalo na české legislativní scéně ve zrychleném procesu implementace *acquis communautaire* během posledních dvou dekad. Navíc je třeba připustit, že se s problémy potýká i evropskoprávní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace. Antidiskriminační legislativa Evropské unie,

jež toto téma upravuje na úrovni primárních i sekundárních právních norem, vznikla sice poměrně záhy a je velmi rozsáhlá, nelze však přehlédnout, jak často nedostatečný je její praktický dopad. Ačkoli například zásada rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání (respektive rovná odměna mužů a žen za stejnou práci) je obsažena již ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství a je tedy součástí komunitárního práva od roku 1958, ke zlepšení postavení žen v pracovněprávní oblasti dochází jen velice pozvolna. Došlo k vytvoření právního rámce ustavujícího formální rovnost, nyní je nicméně nutné učinit další a mnohem důležitější krok směrem k materiální rovnosti. Ukazuje se, že pouhé přijímání sebeperfektnějších norem, které budou garantovat formální rovnost všech skupin obyvatelstva, dosažení chtěného efektu nastolení materiální rovnosti nezaručuje. Je nesporné, že k uskutečnění změny společenského chování a myšlení lidí na každodenní bázi v řešené oblasti musí být přijímána i opatření v dalších souvisejících vědních oborech.

Za takovou iniciativou lze například označit Evropský rok rovných příležitostí pro všechny, vyhlášený roku 2007 Evropskou komisí. Jeho cílem bylo zvýšit povědomí lidí o antidiskriminační politice EU, o jejich právech na rovné zacházení a na život bez diskriminace a podporovat rovnost příležitostí pro všechny. Připojením k této iniciativě se členské státy EU zavázaly klást větší důraz na boj s diskriminací, jíž někteří obyvatelé EU čelí.²⁴⁸

I z pohledu obecného, nikoli pouze evropskoprávního, považuji nedostatečný odraz antidiskriminační legislativy v reálných pracovněprávních vztazích za nejzásadnější problém. Materie zákazu diskriminace je neobyčejně rozsáhlá a obsahuje četná teoretická východiska a závěry, ukazuje se však, že lék na sociální nerovnost takové normy nepřinášejí. V souvislosti s tím se nabízí otázka, do jaké míry je obsah norem vůbec do praxe převoditelný a do jaké míry působí chtěné následky. Osobně se nedomnívám, že by diskriminace neexistovala či nebyla problémem zasluhujícím řešení. Nejedná se ale spíše o problém sociologický a sociální, přičemž právo svou úpravou vlastně předbíhá potřebu řešení problémů v mezilidských vztazích? Neměly by, v ideálním případě, nejprve nastat změny společenské, změny v tradičním myšlení lidí, které by potřebu právní úpravy vyvolaly a jako společensky ujasněné by byly

²⁴⁸ Viz www.euroskop.cz.

v budoucnu právem fixovány? Ačkoli snahy právně upravit zákaz diskriminace jsou nepochybně trvalého rázu, nelze s mými zkušenostmi a studiem nabytými poznatky získat jistotu, že by obecně a jednoznačně odrážely celospolečenskou potřebu změny. Pak nastává situace, kdy na jedné straně sice byla vydána konkrétní antidiskriminační norma, na straně druhé se ale v praktickém životě nic nemění (znevýhodněné skupiny obyvatel stále pobírají nižší mzdy apod.).

Lze si tedy položit otázku, zda může právo najít cestu k řešení problému diskriminace. A pokud ano, je právo schopno diskriminaci vyřešit?

Jestliže dnes považujeme rovnost za přirozené základní právo, tedy za právo nezadatelné, nezrušitelné, nezcizitelné a nepromlčitelné, jímž je v demokratické společnosti každý jedinec nadán již z titulu svého lidství, pak je diskriminace nepřijatelná. Právo ji také za nepřijatelnou považuje a jako takovou ji zakazuje. Přestože je zřejmé, že právní normy samy o sobě diskriminaci nevyřešily a jen těžko ji vymýtí, jsem přesvědčena, že k tomu mohou přispět a že role práva je v tomto procesu nezastupitelná.

V této souvislosti se nabízí úvaha o roli legislativní úpravy v zorném úhlu řešené problematiky. Je zřejmé, že zatímco ostatní právní obory zpravidla ošetřují celospolečenské „většinové“ zájmy a cíle, antidiskriminační právo je naopak, byť z celospolečenské potřeby, zacíleno pouze na určitou diskriminovanou, tj. ve většině případů minoritní část společnosti. Nicméně již iniciace právní úpravy antidiskriminační problematiky, tedy samotný počátek legislativního procesu, je zpravidla „ovládán“ zástupci „většinové“, a tedy nediskriminované skupiny, jež je z osobního hlediska často zcela nezávislá na dosažení cíle úpravy společenských pravidel, což má své logické pokračování v celém legislativním procesu. Lze diskutovat, zda ti, kterým přísluší opatření hledat a následně o nich rozhodovat, jsou ve své snaze o antidiskriminační úpravu schopni správně porozumět potřebám diskriminovaných skupin, tj. zda přijímaná opatření skutečně potřeby těchto skupin řeší, či zda pouze takovou potřebu deklarují v zájmu „zachování tváře“ většinové společnosti bez skutečné potřeby problém vyřešit.

Za jeden z nejzávažnějších problémů práva na rovné zacházení pak považuji jeho vymahatelnost. Obecně je sice vnímáno kladně, že přijaté právní normy umožňují

jednotlivci prosadit svá práva prostřednictvím individuálních žalob nebo stížností, místo aby zaváděly veřejnoprávní sankce, a že jsou proklamativně upřednostňovány metody prosazování práv „způsoby motivačními a iniciativními“²⁴⁹ před metodami represivními, přičemž o nutnosti jejich zachování na druhé straně nikdo nepochybuje. Lze se ale na straně druhé ptát, zda to není právě nízká vymahatelnost práva na rovné zacházení, která má za následek i nízkou efektivitu tohoto práva.

Mimo to se nabízí i otázka, do jaké míry je u laické veřejnosti rozšířeno povědomí o zákazu diskriminace a právu na rovné zacházení a o jejich vymahatelnosti. Domnívám se, že rovné příležitosti jsou oblastí, jíž se zabývá především odborná (právní, sociologická atd.) veřejnost, v praxi však u české laické veřejnosti povědomí o rovnosti a právu na nediskriminaci zatím hluboce zakořeněné není. Na to ukazuje i stále poměrně nízký počet soudních případů v této oblasti, a to zejména v porovnání s ostatními (zejména původními) členskými státy Evropské unie.

Právní úprava diskriminace je tedy jednoznačně dominantním a nezbytným předpokladem pro hledání východisek tématu, ale, jak ukazuje i praxe, nikoliv vše řešícím lékem na tak komplikovanou celospolečenskou otázku.

²⁴⁹ Viz www.euroskop.cz.

Seznam zkratek

| | |
|----------|--|
| EU | Evropská unie |
| ESD | Soudní dvůr Evropské unie |
| ESLP | Evropský soud pro lidská práva |
| LZPS | Listina základních práv a svobod č. 2/1993 Sb. |
| MOP | Mezinárodní organizace práce |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| OSN | Organizace spojených národů |
| o. s. ř. | Občanský soudní řád |
| SEU | Smlouva o Evropské unii |
| SFEU | Smlouva o fungování Evropské unie |
| s. ř. | Správní řád |

Seznam literatury

I. Monografie

- Bělina M. a kol.:* Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2004
- Beveridge, F., Velluti, S.:* Gender and the Open Method of Coordination. Perspectives on Law, Governance and Equality in the EU. Aldershot: Ashgate Publishing Limited, 2008
- Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.):* Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007
- Black, H. C.:* Blackův právní slovník. St. Paul: West Publishing Co., 1990
- Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.:* Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010
- Burešová, J.:* Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století. Olomouc: Univerzita Palackého Olomouc, katedra historie, 2001
- Craig, P., De Búrca, G.:* EU Law. Texts, Cases and Materials. 4. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2008
- ČSÚ: Muži a ženy v datech 2010. Praha: ČSÚ, 2010
- Danish Institute for Human Rights, COWI:* The Social Situation Concerning Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in Czech Republic. Březen 2009. Dostupné na http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-hdgso-part2-NR_CZ.pdf
- Fredman, S.:* Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum Praha a Poradna pro občanství / občanská a lidská práva 2007 (přeloženo z originálu *Fredman, S.:* Discrimination Law. Oxford: Oxford University Press, 2001)
- García, B., Anker, R., Pinnelli, A.:* Women in the Labour Market in Changing Economies: Demographic Issues. Oxford: Oxford University Press, 2003
- Havelková, B.:* Právo a rovnost mužů a žen in Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí mužů a žen. Praha: Nadace Open Society Fund, 2008. Dostupné na <http://www.proequality.cz/res/data/005/000588.pdf>

- Hochman, J.; Kottbauer, A.:* Zákoník práce. Komentář a předpisy související (včetně výňatků z důvodových zpráv, judikatury a vzorů typických smluv a podání). 5. aktualizované vydání k 1. 4. 2005. Praha: Linde Praha, a. s., 2005
- Honušková, V.; Šturma, P.:* Legal Study on Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation – Czech Republic. Prague: Únor 2008. Dostupné na http://www.pedz.uni-mannheim.de/daten/edz-b/abr/08/FRA-hdgso-NR_CZ.pdf
- Jouza, L.:* Slovník pracovního práva. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Polygon, 2001
- Kincl, J.; Urfus, V.; Skřejpek, M.:* Římské právo. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995
- Koldinská, K.:* Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010
- Komárek, J.:* Mangold v opačném gardu – Zákaz diskriminace na základě věku ze strany orgánů Společenství a rozsah aplikace tohoto principu. 2007. Dostupné na http://www.mosquito-net.eu/documents/Komarek_SR-2007-08_2007-09.pdf
- Lyčka, M.; Kunc, B.; Šléglová, K. a kol.:* Komentovaná rozhodnutí soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde Praha, a.s., 2010
- Malý, K.:* Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945. 2. upravené vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 1999
- Manuál pro gender mainstreaming politik sociálního začleňování a sociální ochrany. Evropská Komise, GŘ pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti, 2008. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/5204/manual_gender_CZ.pdf
- Masaryk, T. G.:* Masaryk a ženy. Sborník k 80. narozeninám 1. presidenta. Díl I. Ed. F. F. Plamínková. Ženská národní rada. Praha: 1930
- Masaryk, T. G.:* Moderní názor na ženu. Přednášeno roku 1904 v Brně v cyklu přednášek pořádaných Dívčí akademii. Dostupné na <http://blisty.cz/art/37521.html>
- Morris, A.; O'Donnell, T.:* Feminist Perspectives on Employment Law. London: Cavendish Publishing Limited, 1999
- MPSV:* Aktualizace a doporučení Celosvětové pekinské konference o ženách (Peking + 5). 1. vydání. Praha: MPSV, 2001
- MPSV:* Muži a ženy v datech 2005. 1. vydání. Praha: MPSV, ČSÚ, 2005

- MPSV: Muži a ženy v datech 2008. 1. vydání. Praha: MPSV, ČSÚ, 2008*
- MPSV: Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie. 1. vydání. Praha: MPSV, 1998*
- MPSV: Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 1. vydání. Praha: MPSV, 2005*
- MPSV: Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen II. 1. vydání. Praha: MPSV, 2004*
- MPSV: Zásada nediskriminace v právu Evropské unie. 1. vydání. Praha: MPSV, 2001*
- Pavlíček, V. a kol.: Ústavní právo a státověda, díl I., 1. vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 1998*
- Pavlíček, V. a kol.: Ústavní právo a státověda, díl II., část 1. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 2001*
- Pavlíček, V. a kol.: Ústavní právo a státověda, díl II., část 2. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 2004*
- Radvanová, S.; Štangová, V.; Císařová, D.; Koubová, E.; Hýbnerová, S.: Právní postavení žen v České republice. Praha: Nadace Gender Studies, 1998*
- Repík, B.: Evropská úmluva o lidských právech a trestní právo. Praha: Orac, 2002*
- Scruton, R.: Slovník politického myšlení. 1. vydání. Brno: Atlantis, 1999*
- Svoboda, P.: Úvod do evropského práva, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004*
- Syllová, J.; Pítrová, L.; Svobodová, M. a kol.: Ústava pro Evropu. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2005*
- Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 42 – 43.*
- Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R.: Evropské právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006.*
- Tomeš, I.; Koldinská, K.: Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003*
- Tröster, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2005*
- Tröster, P. a kol.: Souhrnná zpráva ke studii vypracované v rámci programu Phare „Approximation of Legislation“. Praha, 1996*

II. Časopisecká literatura

- Bognárová, V.:* Nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti. Právo a zaměstnání, 2003, č. 5
- Bognárová, V.:* Novelizace zákoníku práce v roce 2004. Právo a zaměstnání, 2004, č. 4
- Čurdová, A.:* Rovné příležitosti žen a mužů. Národní pojištění, 2005, č. 12
- David, L.:* Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a občanského soudního řádu. Právo a zaměstnání, 2001, č. 9
- David, L.:* K procesní ochraně před rasovou diskriminací. Porovnání s anglickou soudní praxí. Právo a zaměstnání, 2003, č. 3
- Fuchs, M.:* Rovné příležitosti pro muže a ženy. Sociální politika, 1998, č. 3
- Fuchs, M.:* Rovné příležitosti pro muže a ženy. Sociální politika, 1998, č. 11
- Fuchs, M.:* Rovné zacházení pro muže a ženy v zaměstnání. Sociální politika, 1998, č. 10
- Gonäs, L.:* Gender Segregation and the European Employment Strategy: Levels and Divisions. European Journal of Industrial Relations. London: Sage Publications, July 2004, Vol. 10, No. 2
- Havelková, B.:* Diskriminace žen v oblasti odměňování. Právo a zaměstnání, 2004, č. 12
- Havelková, B.:* Burden of proof and positive action in the Czech and Slovak constitutional court – mile stones or millstones in implementing EC equality law. In European Law Review, 2007, sv. 5, č. 22
- Koldinská, K.:* Boj proti diskriminaci na základě věku a Evropská unie. Právo a zaměstnání, 2005, č. 1
- Koldinská, K.:* Case Law of the European Court of Justice on Sex Discrimination 2006-2011. Common Market Law Review, 2011, Vol. 48, No. 5
- Koukalová, J.:* Diskriminace a porušování práv zaměstnanců obchodními řetězci v České republice. 1. vydání. Brno: Ekologický právní servis, 2008
- Kühn, Z.:* Judikát k článku: Přenos důkazního břemene v antidiskriminačních sporech z pohledu ústavního pořádku. Zdroj: www.jurisprudence.cz

- Malmberg, J.:* Effective Enforcement of EC Labour Law: A Comparative Analysis of Community Law Requirements. European Journal of Industrial Relations. London: Sage Publications, July 2004, volume 10, number 2.
- Matyášek, P.:* Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Právní fórum, Aspi, 2005
- Sloat, A.:* Legislating for Equality: The Implementation of the EU Equality *Acquis* in Central and Eastern Europe. The Jean Monnet Program. Jean Monnet Working Paper 08/04. New York: New York University School of Law, USA
- Svobodová, E.:* K právní úpravě pracovních podmínek žen. Právo a zaměstnání, 2003, č. 2
- Štangová, V.:* K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené. Právo a zaměstnání, 2001, č. 6
- Štangová, V.:* K připravované euronovele zákoníku práce. Právo a zaměstnání, 2003, č. 11
- Štangová, V.:* K připravované novele zákoníku práce. Právo a zaměstnání, 2000, č. 3 - 4
- Štangová, V.:* Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. AUC Iuridica, 1987, č. 3

III. Internetové stránky

<http://blisty.cz>

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

<http://fra.europa.eu>

<http://jinepravo.blogspot.com>

<http://nalus.usoud.cz>

www.czso.cz

www.diskriminace.cz

www.europa.eu

www.euroskop.cz

www.mosquito-net.eu

www.mpsv.cz

www.osn.cz

www.proequality.cz

www.profipravo.cz

www.psp.cz

www.unwomen.org

www.vlada.cz

www.vupsv.cz

Summary

The Equal Treatment and the Prohibition of Discrimination of Employees in Labour Relations

I have chosen “the Equal Treatment and the Prohibition of Discrimination of Employees in Labour Relations” as a topic of my thesis due to my interest in labour law and human rights law as well as the problem of discrimination in both national and international views. I consider this topic to be very interesting and actual. In my opinion, it is apparent that the problem of discrimination has not been solved and closed yet in the society.

The purpose of my thesis is to describe, analyse and evaluate the recent antidiscrimination legislation. I have dealt with the antidiscrimination legislation on national, international and European levels while including the related judicature which has an important impact on the application practise. I have also described the system of organisations and authorities dealing with discrimination. With the view of providing a complex investigation of the topic, I have referred to the historical aspects of equal rights as well, in particular to the history of position of women in labour relations.

This thesis consists of four chapters; each of them deals with different aspects of discrimination and principle of equal treatment.

The introduction contains an explanation why I have chosen this specific topic for my thesis and also the method I have used to handle the topic.

The first chapter has an introductory character. In particular, it defines basic terminology used in the thesis (e.g. equality, gender equality, equal rights, discrimination), explains forms of discrimination, describes legal regulation of discrimination and deals with means of protection against discrimination.

The second chapter focuses on international law in the field of prohibition of discrimination. It describes how international organizations – the United Nations, the International Labour Organization, the Council of Europe and the Organization for Economic Cooperation and Development – deal with this issue. Special attention is paid to the European Court of Human Rights and its case-law.

The third chapter investigates the antidiscrimination law of the European Union. This chapter is divided into two parts – prohibition of discrimination based on gender and other discriminatory reasons, both from the perspectives of primary and secondary law. The first part – prohibition of discrimination based on gender – deals with topics such as equality between men and women in primary law of the EU, equal remuneration, equal treatment, parental leave, burden of proof at discrimination cases, social security, business, health and safety at work, sexual harassment etc.

The fourth chapter characterizes and examines relevant Czech legislation in the field of the equal treatment and prohibition of discrimination. One part of the chapter analyzes the Antidiscrimination Act. The chapter includes also a description of the Czech authorities which operate in the field of prohibition of discrimination. For a better understanding to the issue, a brief historical guide to gender equality is attached.

In the conclusion I have summed up and reviewed the problem of discrimination and equal treatment. I have appreciated the progress that has been reached but on the other hand, I have criticized the inconsonance between legislation and real practice, both on national and international or European levels. I have suggested that the impact of real labour relations should be more reflected in legislation. To make this happen, the change of thinking in the society is a condition *sine qua non*.

Klíčová slova

Pracovněprávní vztahy – Rovné zacházení – Zákaz diskriminace

Keywords

Labour Relations – Equal Treatment – Prohibition of Discrimination